

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

Rif. anno 2021

REV. 0	Aprile 2022
OIV CCIAA CROTONE Organo monocratico	Dott. Emilio TROCINO
DATA RELAZIONE:	29.04.2022

SOMMARIO

Premessa.....	3
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE	4
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	5
3. ANALISI DEI DOCUMENTI.....	7
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 della Camera di Commercio di Crotone 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.

Come per il precedente anno, anche in riferimento all'anno 2021, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto della struttura tecnica 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 presente relazione è quindi rispondente alle linee guida fornite da Unioncamere.

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 dall'OIV.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, il Sistema della CCIAA di Crotone si attesta al 78% circa della scala, rispetto a un'ipotetica situazione ideale (100%). Rispetto al precedente ciclo della performance si registra una valutazione praticamente stabile (valore precedente: 77%).

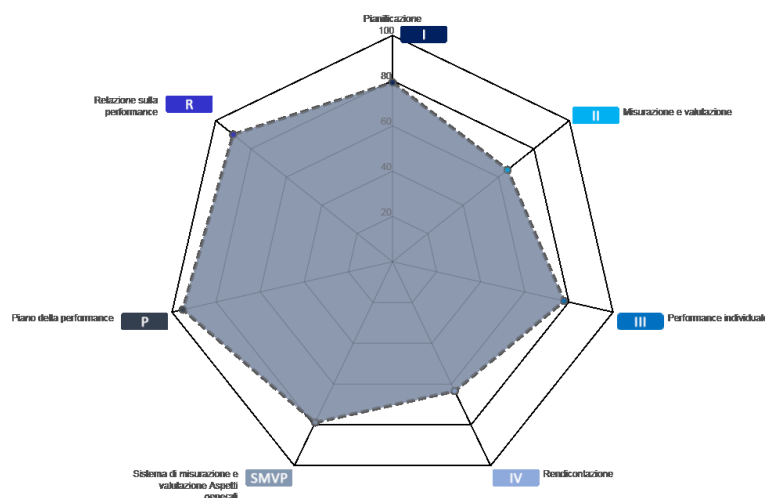
Gli item nei quali il Ciclo della CCIAA di Crotone è relativamente meglio posizionato sono: "Relazione sulla performance", "Piano della performance", "Performance individuale", "SMVP e gli aspetti generali del processo", "Pianificazione".

Gli item che, pur registrando risultati sufficienti, sono suscettibili di maggiori margini di miglioramento sono: "Rendicontazione", "Misurazione e valutazione".

L'Ente mostra una buona capacità di programmazione in relazione al proprio contesto sia esterno che interno; gli obiettivi individuati sono commisurati alle effettive potenzialità in termini di risorse, sia umane che finanziarie, e correttamente finalizzati a dare risposte in termini di servizi e sostegno allo sviluppo del sistema economico provinciale. La relazione sulla performance risulta strutturata in maniera chiara e abbastanza sintetica.

Le difficoltà evidenziate, soprattutto nell'ambito relativo alla rendicontazione, sono riconducibili anche per il ciclo oggetto di analisi, alla carenza di personale che negli ultimi anni si è fatta via via più importante per effetto della fuoriuscita di dipendenti che non possono, allo stato, essere sostituiti. L'organizzazione ha privilegiato le azioni mirate all'ottenimento dei risultati programmati pertanto, non sempre, ha potuto gestire in maniera ottimale le attività di reporting e procedere tempestivamente alle rilevazioni nazionali di Sistema.

Si riporta di seguito il grafico che evidenzia il livello di compliance raggiunto dall'Ente:



2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per la fase di **PIANIFICAZIONE** si conferma il raggiungimento di un punteggio pari a 79,09.

A fronte di una capacità di programmazione strategica e operativa sostanzialmente buona, si evidenziano dei punti di debolezza che riguardano le modalità di misurazione degli obiettivi: si conferma l'utilità di avviare una riflessione sulla misurabilità degli indicatori e sugli elementi posti a base dei target definiti.

Occorre inoltre un maggior livello di condivisione della pianificazione attraverso iniziative a ciò finalizzate.

Per quanto riguarda la **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** il livello raggiunto per il 2021 è pari al 65%, dato inferiore rispetto all'anno precedente. In particolare risulta carente l'aspetto del monitoraggio e confronto in corso d'anno. Questo aspetto, in particolare, paga la carenza di personale (diminuito nel corso degli anni di quali la metà); il poco personale in servizio, infatti, risulta oberato da numerose attività essenziali per fornire i servizi agli utenti e dalle innumerevoli scadenze che non consentono di migliorare i processi di monitoraggio, soprattutto intermedi.

Ciononostante risultano rispettati i tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP e ben strutturata la distinzione tra le fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP.

Il livello raggiunto per l'ambito **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** è pari a 77,77 %.

Il dato è pressochè identico rispetto al ciclo precedente (77,78), si conferma pertanto il corretto inserimento di questa dimensione nel sistema complessivo di gestione del ciclo della performance.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale si sviluppa correttamente in una logica a cascata. Definiti gli obiettivi dell'Ente nei documenti di programmazione (Programma pluriennale, RPP, Piano performance), gli stessi vengono declinati in obiettivi assegnati alla dirigenza da parte dell'organo politico e dalla dirigenza alle posizioni organizzative e su proposta, di queste ultime, a tutto il personale.

Il processo di assegnazione degli obiettivi al personale avviene tramite colloquio individuale e successiva sottoscrizione della scheda di assegnazione degli obiettivi stessi.

La scheda è strutturata in maniera tale da consentire la misurazione sia dell'apporto quantitativo che di quello qualitativo di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, definisce in maniera chiara le modalità di assegnazione e valutazione degli obiettivi, prevenendo l'assegnazione di obiettivi chiari e misurabili. Gli obiettivi individuali vengono assegnati a tutto il personale sulla base di schede differenziate rispetto ai diversi livelli di responsabilità.

In questo ambito, come già rilevato nella relazione precedente, è migliorabile, nel medio/lungo periodo, l'utilizzo dei risultati per effettuare interventi di sviluppo e/o aggiustamento dell'organizzazione.

La fase di **RENDICONTAZIONE** per la quale si registra un valore pari a 63,3, stabile rispetto alla precedente analisi, si caratterizza per la buona modalità di realizzazione del reporting finale per gli stakeholders, così come per la buona modalità con cui i risultati sono stati riportati nella Relazione sulla performance. Insufficienti invece le modalità di divulgazione della Relazione stessa.

La relazione sul funzionamento complessivo dei controlli è stata correttamente realizzata entro il 30/04.

Come indicato nella prima parte della presente relazione, la carenza di personale e la necessità di realizzare le attività di immediato impatto per gli stakeholders hanno condizionato le attività di reporting e rallentato la conclusione delle rilevazioni di sistema che, comunque, sono state tutte realizzate (Osservatorio camerale, osservatorio bilanci, kronos).

Punti di forza ●

Punti di debolezza ●●

<p>Pianificazione</p>	<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.); - 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; - Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative); - Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori); - Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.); - Iniziative di condivisione della pianificazione.
<p>Misurazione e valutazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%); - Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione; - Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP 	<ul style="list-style-type: none"> - Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure; - Modalità di monitoraggio e confronto in corso d’anno; - Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell’analisi dell’andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa.
<p>Performance individuale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti); - 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; 	<ul style="list-style-type: none"> - Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante). - Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell’anno;
<p>Rendicontazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder; - Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance; - Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04); 	<ul style="list-style-type: none"> - Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance - Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico; - Tempestività ed efficacia dell’ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos).

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

L'analisi attraverso il tool di autovalutazione del **SMVP** ha fatto registrare un valore pari a 78,75, dato leggermente superiore a quello registrato nella relazione precedente (76.67).

Il SMVP è impostato in modo complessivamente adeguato alle finalità che gli sono proprie.

In seguito agli adeguamenti effettuati nel 2020 (aumento della percentuale di performance organizzativa rispetto a quella individuale, inserimento delle nuove categorie economiche previste dal CCNL e aggiornamento dei criteri per le progressioni orizzontali, nel rispetto delle modifiche contrattuali intervenute), nell'annualità di riferimento, il SMVP è stato confermato.

Occorre promuovere una maggiore valutazione partecipativa e portare gradualmente a regime il lavoro agile (POLA) all'interno del ciclo della performance, così come un ampliamento del ruolo dell'OIV nel ciclo stesso.

Rimane da completare l'adeguamento alle linee guida di Unioncamere, rimandato in vista dell'accorpamento con le Camere di Commercio di Catanzaro e Vibo Valentia che però non si è al momento ancora concretizzato.

L'analisi attraverso il tool di autovalutazione del **PIANO DELLA PERFORMANCE** ha fatto registrare un valore pari al 95 %. Il Piano è strutturato in modo da risultare facilmente fruibile da parte degli stakeholders.

Il Piano della performance 2021-2023 è stato approvato in leggero ritardo rispetto al termine previsto (Determinazione del Commissario Straordinario N. 11 del 25.02.2021) ed è stato poi correttamente pubblicato nella relativa area della sezione *amministrazione trasparente*;

Il Piano espone in maniera chiara gli indicatori previsti per ciascun obiettivo sia strategico che operativo, indicando il target da raggiungere e, laddove disponibile, la serie storica dei valori precedentemente registrati.

Il Piano riporta gli obiettivi assegnati al Segretario Generale, unico dirigente attualmente in servizio presso l'Ente, a tempo parziale, in virtù di convenzione stipulata con altra Camera di Commercio.

Il documento risulta strutturato in maniera chiara con un corretto inquadramento degli elementi di contesto, sia esterno che interno. Gli obiettivi sono riportati con chiarezza. Il numero complessivo degli obiettivi risulta adeguato all'analisi di contesto interno ed esterno. La scelta di "esplodere" gli obiettivi operativi a un livello più elementare (azioni), favorisce la leggibilità nonché la corretta valutazione dei risultati preventivati e raggiunti. Nel piano performance è integrato il piano delle azioni positive.

Rimane il suggerimento di valutare un ulteriore contenimento degli obiettivi strategici al fine di meglio focalizzare l'attenzione sugli aspetti di maggiore rilievo su cui investire lo sforzo di una organizzazione che, come già detto, deve fronteggiare la carenza di risorse, sia umane che finanziarie.

L'analisi attraverso il tool di autovalutazione della **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** ha fatto registrare un valore pari a 90 in continuità con la precedente analisi. La relazione è stata correttamente approvata e validata nel rispetto della tempistica prevista. Buona la valutazione sull'analisi di contesto e sull'esposizione dei risultati raggiunti per tutti i livelli previsti (obiettivi strategici e operativi, azioni). Le eventuali cause di scostamento rispetto ai valori attesi viene indicata con chiarezza. La Relazione è sostanzialmente coerente con quanto previsto dalle linee di Unioncamere e del DFP e contiene il collegamento richiesto con il Piano Anticorruzione.

La Relazione può essere ulteriormente migliorata attraverso l'introduzione di una sintesi che consenta di avere un quadro immediato dei principali risultati raggiunti.

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; - Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance; 	<ul style="list-style-type: none"> - Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP; - Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance - Valutazione partecipativa nel ciclo della performance; - Lavoro agile e POLA nel ciclo della performance.
PIANO DELLA PERFORMANCE	<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; - Presenza della dimensione di genere - Presenza degli obiettivi individuali dei dirigenti nel documento; - Sintesi del documento e dei relativi allegati; - Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi); - Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP; - Collegamento con PTPCT. 	
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> - Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione; 	<ul style="list-style-type: none"> - Sintesi dei risultati raggiunti;

- Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione;
- Correttezza esposizione dell'analisi del contesto;
- Rendicontazione degli obiettivi strategici;
- Rendicontazione degli obiettivi operativi;
- Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione;
- Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi;
- Rendicontazione degli obiettivi individuali;
- 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), considerato che nel corso del 2021 si sono ulteriormente acuite le difficoltà dovute alla carenza di personale e ai continui cambi al vertice dell'amministrazione (nel corso del 2021 si sono succeduti ben tre Segretari Generali f.f.) e che pertanto non è stato possibile portare a compimento tutte le azioni di miglioramento, buona parte delle stesse vengono sostanzialmente riproposte per l'anno in corso:

- ✓ la realizzazione di iniziative di condivisione della pianificazione;
- ✓ il miglioramento delle modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno;
- ✓ una migliore gestione del report sul controllo strategico;
- ✓ una più puntuale gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio bilanci, costi dei processi - Kronos).
- ✓ inserimento nella Relazione performance di una sintesi dei risultati raggiunti evidenziando quelli più significativi.

Si suggerisce inoltre di valutare l'opportunità di

- ✓ adeguare il SMVP alle Linee guida di Unioncamere e del DFP.

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:

- ✓ Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori);
- ✓ Maggiore ricorso nella definizione dei target ad elementi quali: serie storiche, benchmark, ecc.;
- ✓ Sistematizzazione delle modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure;
- ✓ Ampliamento del novero dei soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa;
- ✓ Maggiore condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno;
- ✓ Ampliare le modalità di divulgazione della Relazione sulla Performance;
- ✓ Migliorare l'impegno complessivo dell'ente sul ciclo della performance e promuovere la valutazione partecipativa;
- ✓ Portare a sistema l'organizzazione del lavoro agile e del POLA all'interno del ciclo della performance.