

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

CCIAA di Bologna

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

30/04/2023

SOMMARIO

Premessa.....	2
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE	3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	4
3. ANALISI DEI DOCUMENTI.....	6
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	7

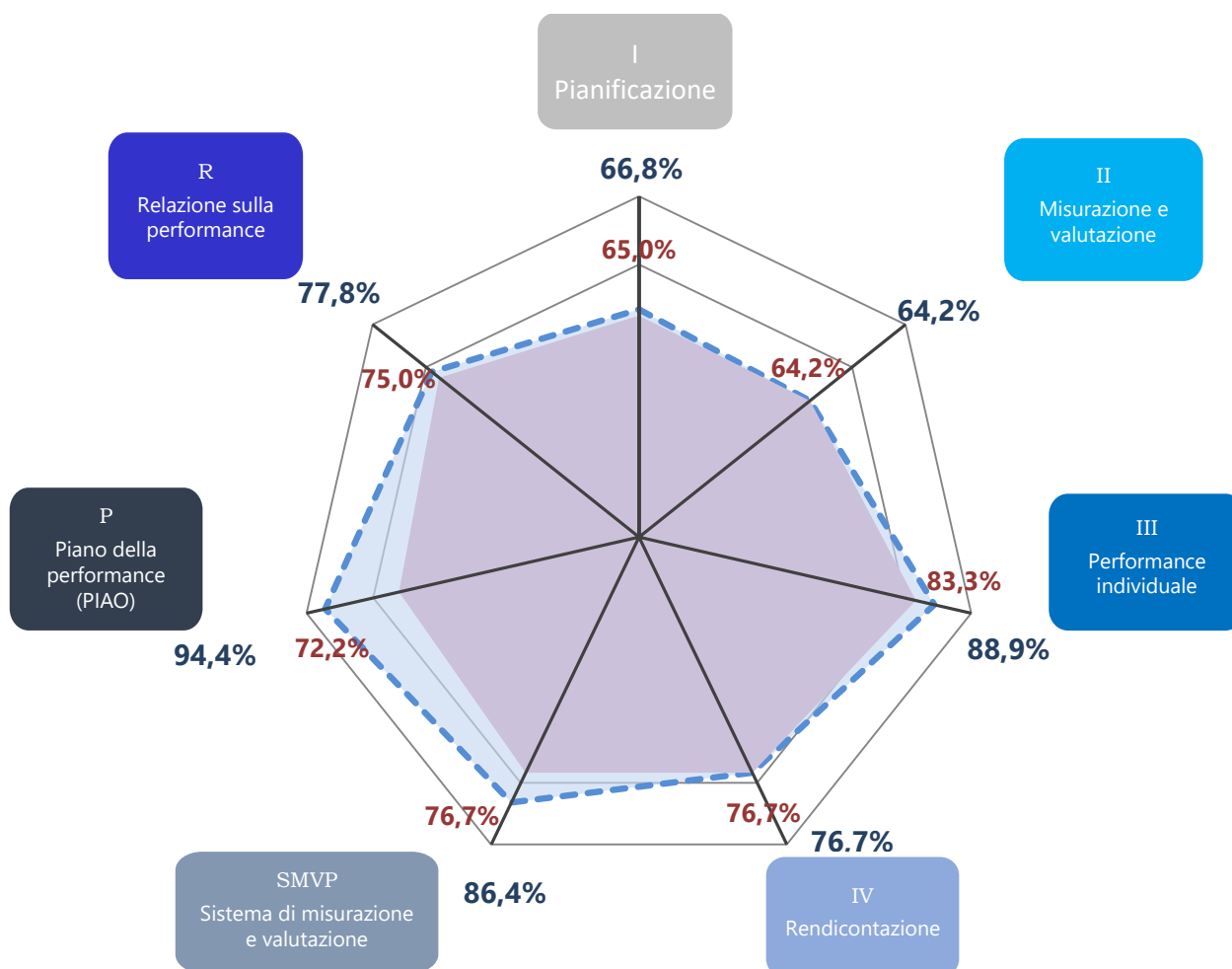
Premessa

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. L'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.

Anche per il 2022, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto tecnico del controllo di gestione dell'Ente camerale ha nuovamente 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. Lo strumento di autovalutazione sul ciclo della performance 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).

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, il Sistema della CCIAA di Bologna si attesta a livelli soddisfacenti. Di seguito il grafico risultante dall'utilizzo della piattaforma per il Ciclo 2022 riportante inoltre in **arancione** i dati relativi al 2021:



Gli item nei quali la CCIAA di Bologna è meglio posizionata, sono quelli della "Performance individuale", "SMVP", "Piano della performance PIAO".

Gli item che, all'altro opposto della scala, presentano un peggiore posizionamento relativo sono quelli della "Misurazione e valutazione" e, seppure in miglioramento rispetto al 2021 "Pianificazione".

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per la fase di **PIANIFICAZIONE** si evidenzia il raggiungimento di livelli soddisfacenti a seguito dell'analisi effettuata tramite il Toolkit Unioncamere. Si segnalano tutt'ora opportunità di miglioramento relativamente a:

- modalità di definizione di obiettivi, indicatori e target
- definizione di target sufficientemente "sfidanti"
- introduzione di iniziative di condivisione della pianificazione.

Anche per il 2022 per la **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** si evidenzia il raggiungimento di livelli soddisfacenti a seguito dell'analisi effettuata tramite il Toolkit Unioncamere. Si valuta positivamente l'introduzione delle soglie di tolleranza per la misurazione del grado di raggiungimento dei target previsto dall'aggiornamento del SMVP 2022, al fine di mitigare l'appiattimento verso il 100% dei risultati.

In merito alla **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** a seguito dell'aggiornamento del SMVP di fine 2022 che recepisce gli obiettivi di Sistema e le più recenti indicazioni Unioncamere inerenti il POLA, il livello registrato tramite l'analisi effettuata con il Toolkit è più che buono.

La fase di **RENDICONTAZIONE** si caratterizza per un livello soddisfacente. Si suggerisce nuovamente di valutare l'introduzione del Report sul Controllo Strategico.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> • Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio • Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici • Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative) • Coerenza tra livello strategico e operativo • Ricorso a obiettivi trasversali 	<ul style="list-style-type: none"> • Metodologia Top-down • Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti" • Iniziative di condivisione della pianificazione • Numero di indicatori di efficienza
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno • 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%) • Distinzione strutturata tra fasi di misurazione e valutazione

		<ul style="list-style-type: none"> • Ampliare analisi scostamenti
Performance individuale	<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 • Pesatura degli obiettivi di ente in base ai differenti livelli 	<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 • 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"> • Report sul controllo strategico • Modalità di divulgazione della Relazione sulla Performance (solo amm.trasparente)

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il **SMVP** è impostato in modo coerente con le più recenti indicazioni del Dipartimento della Funzione pubblica nonché con le Linee Guida Unioncamere. Recepisce l'indicazione relativa agli obiettivi di sistema ed introduce soglie di tolleranza per la misurazione degli indicatori di tipo "data". Nell'annualità 2022 sono stati introdotti inoltre aggiornamenti a seguito dell'adozione del PIAO e quindi anche del Piano Operativo del Lavoro Agile.

Il **PIANO DELLA PERFORMANCE** e la **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** sono strutturati e redatti secondo le più recenti indicazioni Unioncamere.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
SMVP	<ul style="list-style-type: none"> • Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance • Pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti) • Scale di valutazione dei comportamenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione partecipativa nel ciclo della performance
PIANO 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 • Inserimento degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 • Sintesi del documento • Coerenza con Linee 	<ul style="list-style-type: none"> • Fruibilità del documento

	guida Unioncamere e DFP	
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione • Correttezza esposizione dell'analisi del contesto • Rendicontazione degli obiettivi strategici ed operativi • Presenza degli obiettivi individuali dei dirigenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi • Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi riportata in precedenza e, in particolare, degli elementi "punti di debolezza", si ritiene che le possibili azioni di miglioramento da suggerire siano:

- ✓ In merito alla **pianificazione**: valutare l'opportunità di: definizione di obiettivi, indicatori e target più "sfidanti", aumentare il numero di indicatori di efficienza, introduzione di iniziative di condivisione della pianificazione;
- ✓ In merito alla **misurazione e valutazione**: valutare l'introduzione di un momento di valutazione organica dei risultati e degli scostamenti sia positivi che negativi;
- ✓ In merito alla **rendicontazione**: valutare l'opportunità di: introdurre il Report sul Controllo Strategico, ed una modalità di divulgazione dei risultati maggiormente partecipativa;
- ✓ In merito al **Piano della Performance/PIAO**: valorizzare maggiormente la dimensione di genere, sintetizzare il PIAO eventualmente eliminando allegati non fruibili;
- ✓ In merito alla **Relazione sulla Performance**: analisi degli scostamenti significativi sia in positivo che in negativo.

Per ulteriori approfondimenti ed implementazioni relativi al nuovo Ciclo Performance, così come modificato dal DL 80/2021 occorrerà attendere, per quanto riguarda la parte di rendicontazione, l'emanazione di norme che prevedano le modalità di rendicontazione del PIAO.

Antonella Greco

Firmato