



CAMERA DI COMMERCIO
FOGGIA

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

[4/07/2021](#)

Indice

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	11

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 della CCIAA di Foggia subentrato nella sua nuova composizione al precedente, in data 19 maggio 2021, in accordo con il Segretario Generale, con la Struttura Tecnica Permanente e con il supporto tecnico del Controllo di gestione 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. Unioncamere, infatti, ha promosso la realizzazione di un tool di autovalutazione reso disponibile su Integra - con accesso consentito ai controller della Camere di commercio, ai Segretari Generali ed agli OIV – che permette di valutare tutti gli ambiti del ciclo della performance attraverso la risposta a domande relative alle seguenti aree:

- ✓ **I** Pianificazione (con 11 domande);
- ✓ **II** Misurazione e valutazione (con 6 domande);
- ✓ **III** Performance individuale (con 6 domande);
- ✓ **IV** Rendicontazione (con 6 domande);
- ✓ **SMVP** Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali (con 12 domande);
- ✓ **P** Piano della performance (con 9 domande);
- ✓ **R** Relazione sulla performance (con 10 domande).

Per ogni domanda il sistema genera un punteggio di compliance rispetto al dettato normativo ex D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii..

La Relazione, schematica e completa nella sua sinteticità, è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati e informazioni raccolti attraverso di esso, integrati da commenti relativi a criticità, fornendo 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 precedente. La Relazione viene redatta in aderenza all'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009 e ss.mm.ii. di cui al D. Lgs. 74/2017 e secondo le linee guida individuate nella Delibera n. 23 del 2013 “Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli O.I.V. e alla Relazione degli O.I.V. sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni (art.14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009”.

Inoltre, la Relazione de qua risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato, così per come prescritto dalle Delibere ANAC N. 4/2012 e n. 23/2013 le quali, pur non applicandosi direttamente agli Enti Territoriali possono, per relationem, comunque essere considerate un parametro di riferimento per gli stessi.

Il presente documento fa riferimento ad una complessiva analisi svolta relativamente all'anno 2020.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel suo insieme, il Sistema della CCIAA di Foggia evidenzia un punteggio complessivo pari a 78,99%, rispetto ad una media nazionale delle Camere di commercio pari ad 81,83% (elaborata dal sistema Integra, al momento della rilevazione, attraverso l'utilizzo dei dati di n. 44 Camere di commercio che hanno già completato la rilevazione e destinata a modificarsi man mano che altri Enti camerali rilasceranno i dati, completando e validando il tool).

Essendo per la CCIAA di Foggia il primo anno di applicazione del tool, non è possibile effettuare il confronto temporale con la situazione dell'anno precedente.

Passando all'analisi dei singoli item oggetto di analisi, si evidenzia come il Ciclo della performance della CCIAA di Foggia risulti, nelle seguenti 7 aree complessive, pienamente allineato nel confronto con la media nazionale:

- ✓ **I** Pianificazione (con punteggio 79,77% rispetto al 80,00% di dato medio);
- ✓ **II** Misurazione e valutazione (con punteggio 81,67% rispetto al 80,90% di dato medio)
- ✓ **III** Performance individuale (con punteggio 74,98% rispetto al 73,30% di dato medio)
- ✓ **IV** Rendicontazione (con punteggio 42,50% rispetto al 75,60% di dato medio)
- ✓ **SMVP** Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali (con punteggio 79,58% rispetto al 82,0% di dato medio);
- ✓ **P** Piano della performance (con punteggio 94,44% rispetto al 86,4% di dato medio)
- ✓ **R** Relazione sulla performance (con punteggio 100% rispetto al 94,7% di dato medio).

Gli item nei quali il Ciclo della CCIAA di Foggia è relativamente meglio posizionato sono quelli della “Misurazione e valutazione”, “Performance individuale”, “Piano della performance”, “Relazione sulla performance”

Per quanto riguarda le aree che *ictu oculi* presentano un punteggio poco al di sotto della media nazionale, “Pianificazione”, “Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali”, non si può certo parlare di un “peggiore posizionamento”, quanto piuttosto di una situazione tale da rappresentare per il futuro uno stimolo al continuous improvement.

Diverso è il discorso per ciò che concerne la “Rendicontazione”, dove delle n. 6 domande, solo quella riferita alla “Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance” raggiunge il punteggio del 100%, mentre le altre 5 – “Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder”, “Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance”, “Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico”, “Adeguate predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli”, “Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos)”, registrano un punteggio al di sotto della soglia del 50%.

Soffermandoci su questo item “negativo” ci si accorge che l'effetto sul punteggio complessivo (42,50% rispetto al 75,60% di dato medio) è dato dal fatto che la CCIAA di Foggia ha riscontrato una certa difficoltà nel fare interessare gli stakeholder al funzionamento delle performance camerali in termini di comunicazione e divulgazione delle notizie riguardanti il suo funzionamento complessivo.

Questo dato è, lo si ribadisce, riferito all'anno 2020. Già nel corso dell'anno 2021, come sarà evidenziato nelle opportune successive circostanze di tempo e luogo, si sta registrando un'inversione di tendenza. A parere dell'OIV tale elemento “negativo” non dovrebbe, *rebus sic stantibus*, inficiare il risultato complessivo del funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Ente camerale, ma è da considerarsi quale ulteriore elemento di stimolo da parte dell'Ente, di coinvolgere maggiormente e ai diversi livelli i singoli stakeholder.

Dall'analisi dei dati si evince che il tema della a) “Valutazione partecipativa nel ciclo della performance” e del b) “Lavoro agile e POLA nel ciclo della performance” non sono ancora stati inseriti nello SMVP.

Emerge come la CCIAA di Foggia registri l'81,67% nell'item relativo alla “Misurazione e valutazione”, il 74,98% nell'item relativo alla “Performance individuale”, il 94,44% nell'item relativo al “Piano della performance” e ben il 100% nell'item relativo alla “Relazione sulla performance”.

Nel complesso, la situazione a consuntivo, in rapporto al contesto nazionale evidenzia un upward trend.

Di seguito si riporta il radar che sintetizza la situazione appena illustrata.



2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

In questa sezione, in modalità sintetica, si analizzano le fasi del ciclo, riportandone una valutazione complessiva ed evidenziando punti di forza e di debolezza delle stesse.

Si ritiene utile, innanzitutto, riportare i punteggi così come evidenziati per ciascuna delle aree, enucleati nella tabella che segue, estratta direttamente dalla piattaforma Integra:



Item	Domande	Avanzamento	Punteggio
I Pianificazione	11	✓	79,77%
II Misurazione e valutazione	6	✓	81,67%
III Performance individuale	6	✓	74,98%
IV Rendicontazione	6	✓	42,50%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali	12	✓	79,58%
P Piano della performance	9	✓	94,44%
R Relazione sulla performance	10	✓	100,00%
TOTALE	60	✓	78,99%

Per la fase di **PIANIFICAZIONE** si evidenzia che il punteggio complessivo risulta essere pari al 79,77% rispetto al 80,00% di dato medio.

La Camera di Commercio di Foggia nella fase di pianificazione individua gli obiettivi di performance ed i correlati misuratori (indicatori e target) attraverso un processo top-down. Gli indicatori sono definiti in maniera sfidante. In sede di pianificazione si tiene conto delle analisi di contesto interno ed esterno, nonché della Relazione sulla performance dell'anno precedente. A parere dello scrivente OIV sarebbe opportuno un coinvolgimento attivo degli stakeholder e l'effettuazione del report del Controllo di gestione. L'Ente cerca di mantenere un equilibrio tra la continuità pluriennale degli obiettivi e il necessario grado di innovatività da apportare all'impianto programmatico per adeguarlo ai mutamenti di contesto, anche se sarebbe auspicabile che gli obiettivi strategici fossero, pur se in parte, modificati con cadenza annuale, anche quando non richiesto dalle circostanze. Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici è determinato dal contributo congiunto sia degli obiettivi operativi sottostanti sia degli indicatori a essi afferenti. I target degli indicatori sono definiti in maniera puntuale e sono generalmente di tipo quantitativo. Si tiene conto, laddove possibile e previa disponibilità dei dati, dell'andamento temporale degli ultimi anni (serie storiche). I target sono commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale (benchmark). La tipologia degli indicatori utilizzati fa riferimento a: 1) stato delle risorse (input economici o fisici); 2) efficienza; 3) efficacia; 4) qualità percepita. L'OIV ritiene in futuro auspicabile considerare anche indicatori che prendano in considerazione la c.d. "qualità erogata". In sede di programmazione si fa riferimento anche a obiettivi trasversali. Una volta completata la pianificazione (dopo l'approvazione del Piano della performance), è stato previsto, ai fini della condivisione, all'interno dell'Ente l'invio di documentazione, nonché incontri mirati e operativi con il personale e/o i referenti delle diverse unità organizzative. Si suggerisce, a tal proposito, la calendarizzazione di incontri di presentazione a seguito dell'approvazione della documentazione.

Per quanto riguarda la **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** si evidenzia che il punteggio complessivo risulta essere pari a 81,67% rispetto al 80,90% di dato medio.

La raccolta delle misure avviene in base a un flusso strutturato di rilevazione e validazione. La CCIAA di Foggia si avvale di un applicativo informatico che consente di acquisire le misure in maniera guidata. Si suggerisce di fare riferimento, in futuro, anche a fonti "certificate", estraendo l'informazione dagli applicativi in maniera oggettiva e ricorrendo, laddove possibile, anche a Banche dati esterne. Viene realizzato almeno un monitoraggio intermedio (infrannuale) e le risultanze

contenute nei Report - oltre a essere oggetto di confronto con i referenti interni, l'OIV e la Giunta - vengono utilizzate per intervenire su eventuali gap rilevati. In sede di misurazione, le risultanze a consuntivo presentano un appiattimento verso il 100%; questo fa pensare che gli obiettivi possono essere caratterizzati da un elevato grado di autoreferenzialità.

Esiste una fase di valutazione strutturata, collegata alla fase di misurazione ma da essa distinta, che consente di esprimere un giudizio qualitativo e sintetico a partire proprio dai livelli di performance misurata.

Nell'ambito dell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa viene effettuata una corretta valutazione con un ampio coinvolgimento di tutti i soggetti interessati (S.G., Responsabili delle unità organizzative, OIV, Giunta). Emerge il pieno rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP.

In merito alla **PERFORMANCE INDIVIDUALE** si evidenzia che il punteggio complessivo risulta essere pari a 74,98% rispetto al 73,30% di dato medio.

Dall'analisi dei dati derivanti dal "tool di autovalutazione" si desume che l'Ente ha provveduto a predeterminare le diverse componenti che contribuiscono a definire la performance individuale in termini di risultati e comportamenti. Gli obiettivi individuali vengono assegnati soltanto al personale che ha compiti direttivi o di coordinamento. Sarebbe preferibile che gli obiettivi individuali venissero definiti ed assegnati a tutti i livelli organizzativi. A parere dello scrivente Organismo l'assegnazione degli obiettivi individuali a tutti i dipendenti rappresenta concretamente la necessità e volontà da parte della CCIAA di coinvolgere tutto il personale dipendente nel ciclo della performance. Al personale non dirigenziale e non titolare di P.O. vengono chiariti in fase iniziale le aspettative e i comportamenti attesi in funzione degli obiettivi dell'Ente sui quali è chiamato a contribuire. Sono stati previsti momenti di confronto - individuali e/o di gruppo - effettuati per condividere con il personale le modalità di valutazione individuale nel corso dell'anno (colloquio iniziale, in occasione della consegna delle schede individuali sulla base delle quali il personale sarà valutato e colloquio finale di valutazione complessiva rispetto alla performance finale espressa dal dipendente). E' stato definito (e viene annualmente verificato) un dizionario dei fattori di valutazione dei comportamenti. Le risultanze della valutazione individuale vengono utilizzate oltre che per il sistema premiante anche per interventi di sviluppo e/o di aggiustamento dell'organizzazione.

E' fondamentale che le modalità di utilizzo dei risultati della performance individuale si estendano oltre il sistema premiante sic et simpliciter, andando a rappresentare un work in progress teso al miglioramento complessivo dell'Ente. A tal fine, sarebbe opportuno che le risultanze della valutazione individuale fossero orientate anche ad impostare interventi formativi per promuovere la crescita professionale del dipendente.

La fase di **RENDICONTAZIONE** evidenzia un punteggio complessivo pari a 42,50% rispetto al 75,60% di dato medio.

La rendicontazione rappresenta l'esito finale di un processo iterativo che coinvolge l'Amministrazione ai diversi livelli (Giunta, S.G., Dirigenti, P.O., Controllo di gestione) e l'OIV. Il documento finale di rendicontazione è rappresentato dalla Relazione sulla performance per la quale si utilizzano anche i dati e le informazioni già presenti nel Rapporto sui risultati.



La Relazione, approvata e pubblicata entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello attenzionato, viene pubblicata nella "Sezione trasparenza" del sito istituzionale dell'Ente. Per incentivare la condivisione e la divulgazione dei risultati rendicontati, la CCIAA discute i risultati con gli stakeholder interni all'Ente e prevede momenti di incontro attraverso tavoli di confronto con le imprese, le associazioni di categoria e altri attori esterni.

Nella CCIAA di Foggia, il processo di rendicontazione si avvale della reportistica costruita in sede di misurazione e valutazione, ma rimane sostanzialmente confinato al perimetro del Controllo di gestione. Per la predisposizione della Relazione sulla performance, si utilizzano anche dati e informazioni già riportati nella relazione sui risultati.

Obiettivo della Relazione sulla performance è quello di conseguire il massimo livello di trasparenza e accountability. A tal proposito, la CCIAA di Foggia dovrà perfezionare concrete modalità di realizzazione del reporting finale nei confronti degli stakeholder, migliorando le modalità di divulgazione della Relazione sulla performance, implementando le modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico, garantendo tempestività ed efficacia dell'Ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (ad es.: Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos), affinché tale documentazione non si traduca in un mero adempimento formale, ma venga predisposta ed effettivamente utilizzata e posta all'attenzione dell'organo d'indirizzo politico-amministrativo.

Nel merito e in concreto, la Relazione sulla performance per l'anno 2020 è stata approvata con Delibera di Giunta n. 64 del 24.6.2021.



	Punti di forza 	Punti di debolezza 
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none">• Multidimensionalità OS• Calcolo raggiungimento OS correttamente impostato• Obiettivi “trasversali”	<ul style="list-style-type: none">• Individuazione obiettivi, indicatori e target “top down”
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none">• Flusso strutturato per raccolta misure• Almeno un monitoraggio intermedio con coinvolgimento dei vari attori	<ul style="list-style-type: none">• Tutti i risultati si avvicinano al 100% (da approfondire)• Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none">• Attribuzione obiettivi individuali solo a personale dirigente o responsabile• Corretta definizione componenti per valutazione performance individuale	<ul style="list-style-type: none">• Un solo colloquio individuale (iniziale) con il personale• Risultanze della valutazione individuale utilizzate solo per sistema premiante• Comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none">• Relazione OIV sul funzionamento complessivo dei controlli predisposta nei termini e rispondente a indicazioni normative	<ul style="list-style-type: none">• Nessuna corrispondenza tra rapporto sui risultati e Relazione performance• Divulgazione Relazione performance solo mediante pubblicazione sul sito• Report di controllo strategico adempimento formale• Rilevazioni di sistema completate in ritardo significativo

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è stato aggiornato acquisendo il parere dell'OIV, non oltre l'approvazione del Piano della performance. Nel SMVP viene esplicitata la periodicità di monitoraggio infrannuale delle performance, indicando il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa, evidenziando i livelli di raggiungimento al di sopra o al di sotto dei quali attraverso un obiettivo/indicatore possa essere espressa una valutazione qualitativa e sintetica. Nel SMVP vengono esplicitati, per ogni categoria prevista, i pesi assunti rispettivamente dalla performance di ente, dalla performance dell'unità organizzativa, dagli obiettivi individuali e dai comportamenti, riportando in maniera puntuale la scala di valutazione dei comportamenti (es. al di sotto, in linea, al di sopra, eccellente) e i relativi punteggi quantitativi.

L'impegno e l'investimento di tempo è adeguato (il che non significa che sia ottimale, ma congruo rispetto ai vincoli complessivi dell'organico) anche tenuto conto dei limiti rappresentati dalla pianta organica.

Nel complesso, si ritiene il SMVP coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica. Del resto, nell'ambito delle Relazioni e Report di competenza dell'OIV, quest'ultimo (nella sua precedente composizione) non ha segnalato disfunzioni "sistemiche" o "metodologiche" tali da inficiare il funzionamento ottimale del ciclo delle performance.

Elementi di miglioramento possono essere considerati quelli relativi alla valutazione partecipativa nell'ambito del proprio ciclo della performance, al tema del lavoro agile e del POLA (domanda n.12 della sezione), ciò in quanto non è ancora stata inserita nel sistema di misurazione e valutazione della performance una sezione atta a disciplinare all'interno dell'Ente camerale queste fattispecie.

Il Piano della Performance è strutturato in modo da tenere conto, relativamente alla prospettazione degli Obiettivi strategici e operativi del Piano, di molteplici elementi informativi riguardo ai relativi indicatori quali Fonti, algoritmi, ultimi dati osservati prima del periodo oggetto della pianificazione, target ben specificati e distinti dagli algoritmi. Il documento, che considera anche la dimensione di genere (paragr. 3.3), è stato approvato e pubblicato in ritardo, rispetto alla data prevista ex lege del 31 gennaio, ma comunque entro il 30 giugno. A tal proposito, l'OIV raccomanda il rispetto della tempistica, al netto di eventuali situazioni che dovessero giustificare la dilatazione dei tempi.

Per ciò che concerne gli obiettivi operativi, vengono indicate anche le Unità organizzative che concorrono alla loro realizzazione. All'interno del Piano, gli obiettivi individuali dei Dirigenti sono riportati in un'apposita sezione del documento. Il documento riesce ad offrire un'adeguata sintesi in quanto, considerando anche gli allegati che sono parte sostanziale del documento, consta di meno di 80 pagine.

Si cerca di garantire la fruibilità del documento anche attraverso il contenimento del numero di obiettivi proposti talché sono presenti meno di 40 obiettivi nel complesso, sommando quelli strategici e operativi. Nel complesso, il Piano è coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica.

Esiste un effettivo collegamento tra Piano della performance e PTPCT (Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza) dal momento che particolare rilievo è stato dato al coordinamento e all'integrazione fra gli ambiti relativi alla performance rispetto a quelli attinenti alla trasparenza, all'integrità e alla prevenzione della corruzione, implementando un sistema permanente di collegamento tra le rispettive attività di programmazione dell'Ente. Conseguentemente, in ossequio al vigente dettato normativo – in particolare all'art. 44 del D. Lgs. n. 33/2023- ed alle indicazioni dell'ANAC - l'Autorità Nazionale Anticorruzione - la promozione di maggiori livelli di trasparenza, di legalità e d'integrità è stata tradotta dall'Ente camerale attraverso specifici obiettivi di performance organizzativa (per la struttura e per gli uffici) e individuali (per dirigenti e responsabili di unità organizzative complesse e per tutto il personale inquadrato nelle diverse categorie professionali), definendo specifici ed adeguati indicatori.

Al contempo, la mappatura dei processi realizzata per la prevenzione del rischio corruttivo nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022, è concepita e sviluppata in termini funzionali per una migliore pianificazione della performance.

Nel Piano della Performance 2021-23 è stata inserita una specifica sezione (“5.1 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE”) dedicata all’implementazione in forma strutturata del lavoro agile nell’ambito dell’organizzazione camerale.

Dall’analisi della **Relazione sulla Performance** emerge il quadro di sintesi di tutto il lavoro svolto dall’Ente nell’ambito del ciclo della performance.

La relazione è stata approvata, validata e pubblicata entro il 30 giugno. E’ stato lasciato un intervallo di tempo all'OIV dalla ricezione formale della Relazione alla richiesta di validazione, affinché potesse avere la possibilità di fare le necessarie valutazioni. La Relazione viene correttamente riferita all'esercizio oggetto di rendicontazione ed è adeguatamente tarata rispetto ai fenomeni che hanno effettivamente influenzato l'operatività dell'Ente e, quindi, influito sull'eventuale raggiungimento degli obiettivi. Viene efficacemente rappresentata, in maniera schematica e con il corredo di dati, una selezione dei risultati più salienti conseguiti (es.: performance di ente, performance unità organizzative, selezione indicatori più significativi).

Risultano rendicontati, infatti, tutti gli obiettivi strategici e tutti quelli operativi indicati nel Piano della Performance attraverso due specifici paragrafi (“3.1 Pianificazione triennale. Gli obiettivi strategici”, “3.2 Programmazione annuale. Gli obiettivi operativi”). Nel caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi, viene riportato un commento che spiega tali gap (sia in positivo che in negativo).

Per ogni obiettivo strategico è riportata una scheda che contiene, tra l’altro i seguenti campi: a) descrizione, b) programma, c) indicatore, d) algoritmo, e) valori target con proiezione triennale.

Per ogni obiettivo operativo è riportata una scheda che contiene, tra l’altro i seguenti campi: a) ambito strategico, b) obiettivo strategico, c) obiettivo operativo.

Il tutto al fine di favorire una chiara e immediata comunicazione istituzionale.

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Lo scrivente Organismo, nel percorso delle valutazioni riferite ai vari ambiti esaminati nella presente Relazione, ha evidenziato i punti di forza e alcune criticità, suggerendo possibili soluzioni volte al loro superamento, nell'ottica del c.d. "controllo collaborativo", in tal modo condividendo con l'Ente gli ambiti di sviluppo.

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, siano:

- previsione di incontri successivi alla definizione e approvazione del Piano della performance sia con gli attori interni che con gli stakeholder esterni all'Ente camerale;
- definizione di obiettivi e conseguentemente di indicatori e target, ai vari livelli di performance, sempre meno autoreferenziali evitando così un appiattimento al 100% dei risultati raggiunti;
- previsione nel sistema di misurazione e valutazione della performance di una sezione dedicata al lavoro agile e al POLA;
- l'attuazione di una valutazione partecipata nell'ambito del ciclo della performance.

E' auspicabile che, la CCIAA di Foggia, grazie anche all'esperienza maturata in questi anni, porterà avanti il percorso di miglioramento recependo ormai chiaramente il ruolo centrale che la gestione del ciclo della performance riveste, e sempre di più rivestirà nel rapporto tra la P.A. ed i cittadini.

E' evidente come l'Ente in questi anni abbia dato grande importanza alla fase di pianificazione e avvio del ciclo della performance consentendo all'OIV di poter effettuare una valutazione ai vari livelli di performance organizzativa (attraverso la validazione della Relazione sulla performance) ed individuale (mediante la proposta di valutazione della Segretaria Generale), oggettiva.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Prof. Avv. Ubaldo Comite



COMITE
UBALDO
04.07.2021
19:36:38
GMT+00:00

