



CAMERA DI COMMERCIO
FOGGIA

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2023

15/04/2024



SOMMARIO

Premessa	2
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE	3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	5
3. ANALISI DEI DOCUMENTI	8
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 relativamente all'anno 2023 e a individuare eventuali elementi correttivi verso il miglioramento continuo dello stesso.

Per la stesura della Relazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione della CCIAA di Foggia, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto tecnico del Controllo di gestione dell'Ente camerale ha utilizzato 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. Questo strumento 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 e aspetti generali (con 11 domande);
- ✓ P PIAO (con 9 domande);
- ✓ R Relazione sulla performance (con 9 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 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 e, laddove opportuno, un approfondimento.

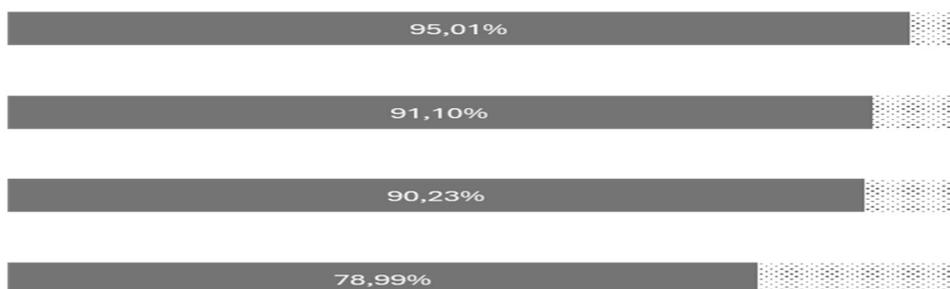
La Relazione è redatta in aderenza all'art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150 del 2009 e ss.mm.ii. di cui al D. Lgs. 74/2017 e secondo le linee guida individuate nella Delibera n. 23 del 2013 "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli O.I.V. e alla Relazione degli O.I.V. sul 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 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.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, il Sistema della CCIAA di Foggia si attesta su un punteggio della scala (0-100%) pari a 95,01%. Tale situazione è frutto di un progressivo impegno della Camera che permette un posizionamento migliore rispetto alla medesima analisi effettuata nei precedenti Cicli.

Valutazione Cicli performance – serie storica



L'analisi sul Ciclo della performance della CCIAA di Foggia per il 2023, pertanto, risulta avere una valutazione estremamente positiva: è il risultato di un impegno costante dell'ente nell'introduzione di strumenti e metodologie tecnico-operative finalizzate al miglioramento delle proprie pratiche gestionali e del presidio delle attività riguardanti il Ciclo della performance camerale.

Passando all'analisi sui singoli item e rispetto ai risultati dell'anno precedente, tutte le aree risultano complessivamente migliorate tranne quella relativa al PIAO.

Item	N. domande	Punteggio 2023	Punteggio 2022
I - Pianificazione	11	93,18%	86,59%
II - Misurazione e valutazione	6	83,33%	81,67%
III - Performance individuale	6	100,00%	88,87
IV - Rendicontazione	6	100,00%	93,33%
SMVP - Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali	11	96,36%	87,27%
P - PIAO	9	87,22%	100,00%
R - Relazione sulla performance	9	100,00%	100,00%
Totale	58	95,01%	91,10%

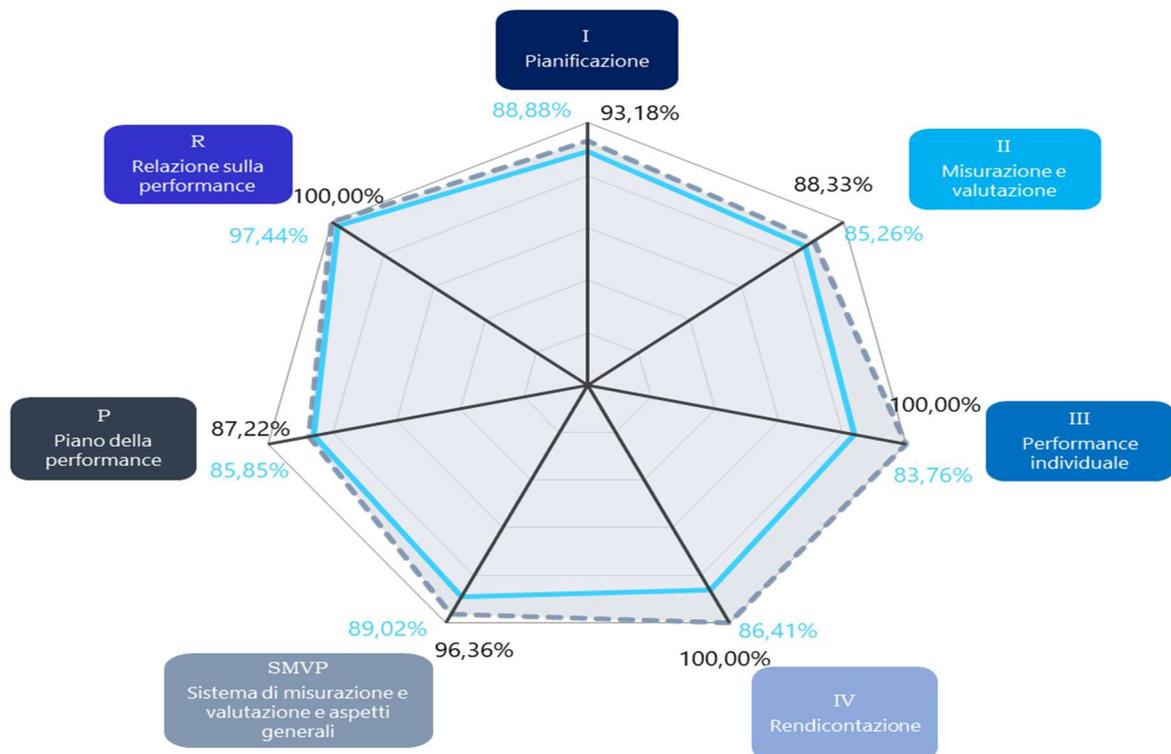
La Camera di commercio di Foggia risulta avere un punteggio totale superiore rispetto alla media nazionale, mentre in riferimento ai singoli item l'unico ambito su cui ha raggiunto un punteggio inferiore è "Misurazione e valutazione".



Item	Punteggio CCIAA Foggia	Media nazionale dei punteggi*
I - Pianificazione	93,18%	88,88%
II - Misurazione e valutazione	83,33%	85,26%
III - Performance individuale	100,00%	83,76%
IV - Rendicontazione	100,00%	86,41%
SMVP - Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali	96,36%	89,02%
P - PIAO	87,22%	85,85%
R - Relazione sulla performance	100,00%	97,44%
Totale	95,01%	88,09%

*13 CCIAA al 17/04/2024

Nel complesso, la situazione a consuntivo può essere rappresentata graficamente come segue:





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.

PIANIFICAZIONE

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 biunivoco e iterativo, che vede un confronto bidirezionale tra i vertici e gli uffici.

In sede di pianificazione si tiene conto sia delle analisi del contesto interno ed esterno sia di quanto emerge dal coinvolgimento degli stakeholder, nonché della Relazione sulla performance dell'anno precedente.

L'insieme di questi aspetti permette di avere sia una continuità pluriennale degli obiettivi sia il necessario grado di innovatività nell'impianto programmatico per adeguarlo ai mutamenti di contesto.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici è determinato dal contributo congiunto sia degli obiettivi operativi sottostanti sia degli indicatori a essi afferenti. La pianificazione prevede anche l'utilizzo di obiettivi trasversali.

Per ogni singolo obiettivo vengono associati almeno due indicatori, in modo da coprire le varie dimensioni della performance. Gli indicatori utilizzati afferiscono, infatti, a differenti tipologie: in particolar modo all'efficienza e all'efficacia, ma anche alla qualità percepita, alle risorse utilizzate e ad attività da realizzare entro un certo termine temporale (di tipo data). Negli ultimi anni si è voluto anche utilizzare alcuni indicatori di impatto.

I target degli indicatori sono definiti in maniera puntuale e sono generalmente di tipo quantitativo; inoltre, sono commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale (benchmark).

Si tiene conto, laddove possibile e previa disponibilità dei dati, dell'andamento temporale degli ultimi anni (serie storiche).

Una volta completata la pianificazione (dopo l'approvazione del PIAO), è 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.

Rispetto a questa fase l'OIV ritiene auspicabile diversificare maggiormente la tipologia degli indicatori utilizzati, optando per un maggiore utilizzo di indicatori di qualità, erogata e percepita, per integrare maggiormente il punto di vista degli utenti finali nella performance camerale.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La raccolta delle misure avviene in base a un flusso strutturato di rilevazione e validazione, che permette l'effettivo rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione prescritte nel SMVP.

L'utilizzo dell'applicativo informatico Integra consente inoltre di acquisire le misure in maniera guidata. Laddove possibile per la rilevazione dei dati si utilizzano anche fonti "certificate", soprattutto dalle piattaforme del sistema (es. Pareto).

Viene realizzato un monitoraggio intermedio (semestrale) 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 e sull'eventuale e necessaria rivisitazione della pianificazione.

In sede di misurazione, le risultanze a consuntivo presentano un appiattimento verso il 100%; questo fa pensare che gli obiettivi possono essere caratterizzati da 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).

GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

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. Al personale non dirigenziale e non titolare di P.O. vengono chiarite 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). È 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.

Sarebbe opportuno che le risultanze fossero orientate maggiormente a impostare interventi formativi per promuovere la crescita professionale del dipendente.

RENDICONTAZIONE

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, viene pubblicata nella "Sezione Amministrazione trasparente - Performance" 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.

Il Report sul controllo strategico viene predisposto, effettivamente utilizzato e adeguatamente posto all'attenzione dell'Organo di indirizzo politico; la Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli dell'OIV viene predisposta entro i termini di legge (30 aprile) e contiene tutte le informazioni previste dalle norme e dalle Linee guida Unioncamere.

L'ente provvede con puntualità a effettuare le rilevazioni nazionali di Sistema (ad es.: Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos) rispettando le scadenze previste.

	Punti di forza 	Punti di debolezza 
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> • Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target • Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione • Condivisione all'interno e all'esterno della CCIAA 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversificare la tipologia degli indicatori utilizzati, in special modo introdurre maggiormente indicatori di qualità (erogata e percepita)
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Flusso strutturato di rilevazione e validazione • Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%)
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> • Adeguata comunicazione al personale degli obiettivi individuali e delle aspettative/comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientate maggiormente la valutazione individuale per intervenire sulla crescita professionale del dipendente.



Rendicontazione

- Completezza delle informazioni contenute nei documenti
- Puntualità nel rispetto delle scadenze dei documenti e delle rilevazioni nazionali di Sistema



3. ANALISI DEI DOCUMENTI

In questa sezione si analizzano i documenti del Ciclo della performance.

SMVP

Il SMVP è coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica.

All'avvio del nuovo ciclo di pianificazione, con largo anticipo rispetto all'approvazione del PIAO si è provveduto a effettuare le modifiche al SMVP e a raccogliere il parere dell'OIV (12/12/2023).

Rispetto al ciclo precedente, la struttura e i contenuti sono stati mantenuti ma sono stati introdotti alcune modifiche: per gli indicatori di tipo «Data» è stato inserito il margine di tolleranza (tolleranza temporale); è stato corretto il calcolo dell'erogazione del premio connesso alla performance, relativamente al punteggio della performance individuale allo scopo di tener conto del livello di inquadramento giuridico; è stato stabilito un aggiustamento in rapporto al minor periodo lavorato rispetto all'anno sia per il personale a tempo indeterminato che per il personale a tempo determinato/somministrato.

Per la performance organizzativa vengono esplicitati: la periodicità di monitoraggio infrannuale, il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) per il calcolo della performance di unità organizzativa, sono evidenziati i livelli di raggiungimento al di sopra o al di sotto dei quali un obiettivo/indicatore può essere valutato qualitativamente, le modalità del processo di valutazione partecipativa.

Per la performance individuale vengono esplicitati: i pesi assunti per ogni categoria prevista rispettivamente dalla performance di ente, dalla performance dell'unità organizzativa, dagli obiettivi individuali e dai comportamenti ed è riportata in maniera puntuale la scala di valutazione dei comportamenti coi relativi punteggi quantitativi.

Tuttavia, nonostante l'impianto sia ben strutturato le attività operative sono a carico di una singola risorsa che, pur manifestando buona volontà, deve contemperare il suo impegno con altre incombenze, esprimendo un apporto non sempre adeguato.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

A partire dal 2022, le Pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti sono tenute ad adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che rappresenta una sorta di «testo unico della programmazione».

Nel caso della CCAA di Foggia il documento è stato approvato e pubblicato entro il termine previsto, è coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica e mostra un'effettiva integrazione tra le varie sezioni, ovvero rispetto ai contenuti fino ad oggi prodotti separatamente: obiettivi strategici e operativi della performance; obiettivi individuali; strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante ricorso al lavoro agile; strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne; strumenti e fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione; elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività; modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO è strutturato in modo da tenere conto, relativamente alla prospettazione degli Obiettivi strategici e operativi, 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.

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.

Si cerca di garantire la fruibilità del documento anche attraverso il contenimento del numero di obiettivi proposti talché sono presenti 21 obiettivi in totale, sommando quelli strategici e operativi. Nel complesso,

Inoltre, la mappatura dei processi relativa alla prevenzione del rischio corruttivo nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è concepita e sviluppata in termini funzionali per una migliore pianificazione della performance.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE



La relazione è stata approvata, validata e pubblicata entro il 30 giugno.

È stato lasciato un intervallo di tempo congruo all'OIV dalla ricezione formale della Relazione alla richiesta di validazione, per 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 influenzato l'operatività dell'Ente e, quindi, influito sul raggiungimento degli obiettivi.

Viene efficacemente rappresentata, in maniera schematica e con il corredo di dati, una selezione dei risultati più salienti conseguiti e risultano rendicontati tutti gli obiettivi strategici e operativi precedentemente indicati nei documenti di pianificazione.

Inoltre, 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) ambito strategico; b) programma; c) risultato misurato dell'obiettivo; d) valutazione del raggiungimento; e) indicatori; algoritmi; g) valori target; h) valori consuntivi; i) scostamenti.

Per ogni obiettivo operativo è riportata una scheda che contiene, tra l'altro i seguenti campi: a) ambito strategico; b) obiettivo strategico; c) unità organizzative coinvolte; d) risultato misurato dell'obiettivo; e) valutazione del raggiungimento; f) indicatori; g) algoritmi, h) valori target; i) valori consuntivi; l) scostamenti.

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

	Punti di forza 	Punti di debolezza 
SMVP	<ul style="list-style-type: none">• Documento ben strutturato• Evidenza di tutti gli elementi necessari per la valutazione della performance organizzativa e individuale	<ul style="list-style-type: none">• Attività operative a carico di una singola risorsa che deve contemperare il suo impegno con altre incombenze.
PIAO	<ul style="list-style-type: none">• Organicità del documento• Presenza di tutti gli elementi previsti dalle linee guida	<ul style="list-style-type: none">• Lunghezza a causa degli allegati, anche se parte integrante del documento
Relazione sulla performance	<ul style="list-style-type: none">• Chiara e immediata comunicazione istituzionale• Completezza nella rendicontazione degli obiettivi	---



4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è stato rispettato nelle diverse fasi del Ciclo della Performance del 2023 dal punto di vista della pianificazione, del monitoraggio, della valutazione e della rendicontazione, consentendo all'Ente di raggiungere un ottimo posizionamento in virtù anche del fatto che nel corso del 2023 si è provveduto a colmare le carenze segnalate rispetto al precedente Ciclo della performance.

L'Ente ha avuto una particolare cura nell'elaborazione, all'interno del PIAO dei contenuti relativi all'Anticorruzione e alla Trasparenza in modo da assicurare l'assolvimento degli obblighi previsti dal Piano Nazionale Anticorruzione e dalle Linee di indirizzo A.N.A.C. e ad oggi non si evidenziano particolari criticità. Tuttavia, sono presenti alcuni aspetti sui quali è possibile intervenire ulteriormente.

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 già a partire dal successivo ciclo, possano essere l'introduzione di un maggior numero di indicatori di qualità (erogata e percepita) e un'adeguata sintesi nella stesura e redazione del PIAO in modo che lo stesso venga pubblicato in una forma più snella e immediatamente più leggibile.

È evidente come l'Ente in questi anni abbia dato grande importanza all'intero Ciclo della performance consentendo all'OIV di poter effettuare una valutazione oggettiva ai vari livelli della performance sia organizzativa che individuale.

L'Organismo Indipendente di
Valutazione
Prof. Avv. Ubaldo Comite