

Unioncamere

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



CAMERA DI COMMERCIO
REGGIO CALABRIA

Relazione sul funzionamento complessivo del
sistema di valutazione, trasparenza e integrità
dei controlli interni 2021

27/04/2021

SOMMARIO

Premessa.....	3
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE	4
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	6
3. ANALISI DEI DOCUMENTI.....	10
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	15

Premessa

INDICAZIONI PER LA REDAZIONE

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 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, 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. La Relazione viene redatta in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009 e ss.mm. 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 presente 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 comunque essere un parametro di riferimento per gli stessi.

Il presente documento fa riferimento ad una complessiva analisi svolta relativamente all'anno 2020 ed al primo trimestre del 2021.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

INDICAZIONI PER LA REDAZIONE

Nel complesso, il Sistema della CCIAA di Reggio Calabria evidenzia un punteggio complessivo pari a 88,39%, quasi 5 punti percentuali sopra rispetto ad una media nazionale delle Camere di commercio pari ad 82,88% (elaborata dal sistema Integra, al momento della rilevazione, dai dati di n.20 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 il primo anno di applicazione del tool non è possibile 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 Reggio Calabria risulti relativamente pienamente allineato ovvero meglio posizionato rispetto alla media nazionale nelle seguenti 5 aree (sulle 7 complessive):

- ✓ I Pianificazione (con punteggio 94,32% rispetto al 80,35% di dato medio);
- ✓ P Piano della performance (con punteggio 100,00% rispetto al 88,19% di dato medio);
- ✓ III Performance individuale (con punteggio 77,77% rispetto al 73,92% di dato medio);
- ✓ SMVP Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali (con punteggio 96,67% rispetto al 82,77% di dato medio);
- ✓ R Relazione sulla performance (con punteggio 100% rispetto al 80,35% di dato medio).

Gli item che, all'altro opposto della scala, presentano un peggiore posizionamento relativo sono:

- ✓ II Misurazione e valutazione (con punteggio 80,00% rispetto al 83,13% di dato medio);
- ✓ IV Rendicontazione (con punteggio 70,00% esattamente allineato rispetto al 76,62% di dato medio).

Gli item nei quali il Ciclo della CCIAA di Reggio Calabria è relativamente meglio posizionato sono quelli della "pianificazione", il "sistema di misurazione e valutazione aspetti generali del processo", il "Piano della performance" e la "relazione sulla performance".

Gli item che, all'altro opposto della scala, presentano un peggiore posizionamento relativo sono quelli della "performance individuale" e della "rendicontazione".

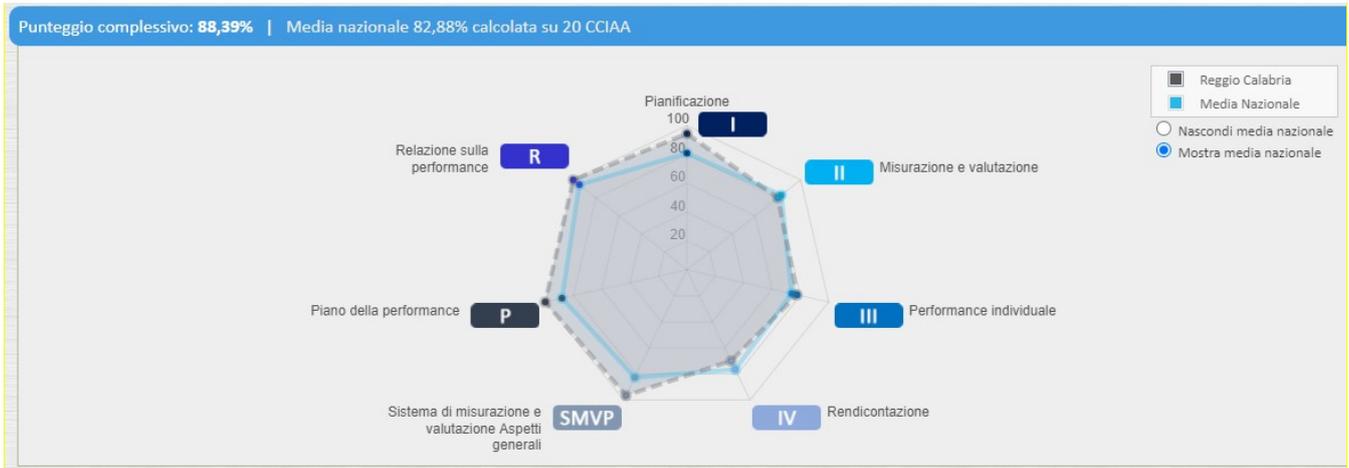
In una posizione intermedia si trova, invece, la "misurazione e valutazione".

Soffermandoci sugli item negativi ed in particolar modo su "performance individuale" ci si accorge che l'effetto negativo sul punteggio complessivo è dato dal fatto che la CCIAA di Reggio Calabria assegna gli obiettivi individuali non solo al personale che ha compiti direttivi o di coordinamento (SG, dirigenti, P.O. e, al limite, Resp. Ufficio) ma a tutti i dipendenti. A parere dell'OIV tale elemento non dovrebbe incidere negativamente sul risultato complessivo della performance individuale ma è da considerarsi quale ulteriore sforzo da parte dell'ente, di coinvolgere maggiormente e a tutti i livelli organizzativi i dipendenti al ciclo di gestione e valutazione della performance. In riferimento all'item "rendicontazione" va precisato che la non redazione e gestione di un Report sul Controllo Strategico da parte della CCIAA di Reggio Calabria, contribuisce al conseguimento di un risultato negativo della sottosezione.

La Camera però registra il 100% negli item relativi il "piano della performance" e "la relazione della performance" e ben il 96,67% e 94,32% rispettivamente negli item "sistema di misurazione e valutazione aspetti

generali del processo” e “pianificazione”. Dall’analisi dei dati si evince che il tema del lavoro agile ed il POLA non siano ancora stati inseriti nello SMVP ma sia stata comunque prevista una sezione nel Piano della performance e la rendicontazione degli obiettivi relativi al POLA e lavoro agile nella relazione sulla performance.

In fine analizzando i dati relativi all’item “misurazione e valutazione” si evince che in sede di misurazione, le risultanze a consuntivo presentano una situazione di appiattimento verso il 100%.



2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

INDICAZIONI PER LA REDAZIONE

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

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

Item	Domande	Avanzamento	Punteggio
I Pianificazione	11	✓	94,32%
II Misurazione e valutazione	6	✓	80,00%
III Performance individuale	6	✓	77,77%
IV Rendicontazione	6	✓	70,00%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali	12	✓	96,67%
P Piano della performance	9	✓	100,00%
R Relazione sulla performance	10	✓	100,00%
TOTALE	60	✓	88,39%

Per la fase di **PIANIFICAZIONE** si evidenzia che il punteggio complessivo risulta essere pari a 94,32%.

La Camera di Commercio di Reggio Calabria nella fase di pianificazione individua gli obiettivi di performance ed i correlati misuratori (indicatori e target) attraverso un processo biunivoco e interattivo che prevede un confronto bidirezionale tra i vertici. La maggior parte degli indicatori sono definiti in maniera sfidante. Per ogni "area strategica" risultano individuati degli obiettivi strategici e per ciascuno di essi uno o più indicatori, con correlati target per ciascuno dei tre anni di Piano. Ad ogni obiettivo strategico sono correlati uno o più obiettivi operativi. Gli obiettivi sono definiti in modo chiaro, come chiara è la specificazione del loro legame con indicatori e target. La CCIAA di Reggio Calabria nella fase di pianificazione garantisce per quanto riguarda gli obiettivi strategici la multidimensionalità degli indicatori e la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo.

La Camera di commercio a parere dell'OIV dovrebbe, una volta completata la pianificazione e in seguito alla approvazione del piano della performance, prevedere almeno un incontro di presentazione e condivisione degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale.

Per quanto riguarda la **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** si evidenzia che il punteggio complessivo risulta essere pari a 80,00%.

La raccolta delle misure elementari avviene in base a un flusso strutturato di rilevazione e validazione. La CCIAA non si avvale di un applicativo informatico ma ogni dato rilevato fa riferimento a fonti certificate, oggettive e veritiere e laddove possibile e Banche dati esterne. L'ente effettua un monitoraggio intermedio infrannuale attraverso il quale vengono evidenziati eventuali scostamenti e messe in campo possibili azioni correttive. In sede di misurazione, le risultanze a consuntivo presentano una di appiattimento verso il 100% pertanto gli obiettivi sembrerebbero caratterizzati da un elevato grado di autoreferenzialità.

In merito alla **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** si evidenzia che il punteggio complessivo risulta essere pari a 77,77%.

Dall'analisi della documentazione in possesso all'OIV e dei dati derivanti dal "tool di autovalutazione" risulta 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 definiti ed

assegnati a tutti i livelli organizzativi e dunque non soltanto al personale che ha compiti direttivi o di coordinamento. Come precisato precedentemente, a parere dello scrivente organismo l'assegnazione degli obiettivi individuali a tutti i dipendenti rappresenta la necessità e volontà da parte della CCIAA di coinvolgimento di tutto il personale dipendente al ciclo della performance.

La fase di **RENDICONTAZIONE** si evidenzia che il punteggio complessivo risulta essere pari a 70%.

La rendicontazione è l'esito finale di un processo iterativo che coinvolge l'amministrazione ai diversi livelli (Giunta, SG, Dirigenti, P.O., Controllo di gestione) e l'OIV. Il documento finale di rendicontazione è la 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 viene pubblicata nella sezione trasparente del sito istituzionale. Inoltre per incentivare la condivisione e divulgazione dei risultati rendicontati la CCIAA discute i risultati con gli stakeholder interni all'ente e prevede momenti di incontro attraverso dei tavoli di confronto con le imprese, le associazioni di categoria e altri attori esterni.

La relazione sulla performance è stata approvata con deliberazione camerale n. 37 del 30/06/2019.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> • Processo biunivoco individuazione obiettivi performance • Elevata percentuale di indicatori sia di impatto che di risultato sfidanti; • Individuazione di appropriati target triennali (indicatori di impatto) e annuali (indicatori di risultato); • Esplicitazione nel PdP di fonti certe; • Coerenza livello strategico ed operativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Non condivisione del documento di pianificazione (Piano della Performance) attraverso incontri con gli attori non solo interni ma esterni (tavoli di condivisione e presentazione degli obiettivi di performance).
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Misurazione degli indicatori, ai vari livelli di performance, attraverso fonti di rilevazione dei dati "certificate" e banche dati esterne; • Monitoraggio intermedio; 	<ul style="list-style-type: none"> • Appiattimento al 100% degli esiti a consuntivo (% di realizzazione).

	<ul style="list-style-type: none"> • Tempestività nella attività di misurazione e valutazione (rispetto delle scadenze indicate dal sistema di misurazione e valutazione della performance). 	
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> • L'ente ha prestabilito le diverse componenti che contribuiscono a definire la performance individuale in termini di risultati e comportamenti; • Elevata condivisione con il personale delle modalità di valutazione individuale (colloqui); • Definizione dizionario dei fattori di valutazione dei comportamenti 	<ul style="list-style-type: none"> • -----
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> • Coinvolgimento iterativo dell'amministrazione e ai diversi livelli (Giunta, SG, Dirigenti, P.O., Controllo di gestione) e l'OIV; • Elevato grado di divulgazione della relazione sulla performance (attori interni ed esterni all'ente camerale). 	<ul style="list-style-type: none"> • Mancanza di un report sul controllo strategico.

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

INDICAZIONI PER LA REDAZIONE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è stato approvato nel rispetto della tempistica di aggiornamento prevista talché all'avvio del nuovo ciclo di pianificazione (fin dall'impostazione della RPP), si è provveduto a effettuare le modifiche al SMVP ovvero a raccogliere il parere dell'OIV in merito alla sua invarianza rispetto al ciclo precedente.

Nel SMVP viene esplicitata la periodicità di monitoraggio infrannuale delle performance.

Il grado di compliance di tale documento è pari al 96,67%, di ben 14 punti sopra la media nazionale della Camere di commercio per effetto della presenza di 11 domande su 12 con punteggio pari il 100% e due con punteggio 60%.

Un elemento di forza del SMVP è rappresentato dal fatto che risulta declinato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa. Nel SMVP vengono esplicitati – in particolare nella sezione 4 “La performance individuale” – per ogni categoria prevista, i pesi assunti rispettivamente dalla performance di ente, dagli obiettivi individuali e dai comportamenti.

Essendo declinata la dimensione di livello organizzativo elementare, risulta attribuito specifico peso alla performance dell'unità organizzativa.

Un ulteriore punto di forza è rappresentato dal fatto che l'Ente abbia dedicato un paragrafo alla valutazione partecipativa nel SMVP in attuazione di quanto previsto dagli artt. 7 e 19-bis del Dlgs. n. 150/2009, modificato dal Dlgs. n. 74/2017.

In continuità con le pregresse esperienze di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti dei servizi, la Camera intende promuovere un approccio ancora più partecipativo, ridefinendo in maniera progressiva e graduale il modello di rilevazione della customer satisfaction, in modo da assicurare a regime il più ampio coinvolgimento e la piena partecipazione degli utenti interni ed esterni alla valutazione della performance organizzativa. Tale approccio è in linea con quanto la Camera porta avanti dal 2005, con la certificazione del Sistema di Gestione della Qualità per alcuni servizi in conformità alla UNI EN ISO 9001.

La customer satisfaction rappresenterà lo strumento attraverso il quale sarà costruito il modello di valutazione partecipativa e, sulla base delle risultanze che emergeranno, sarà successivamente implementato e perfezionato in modo che, nell'arco di un triennio (2020-2022), sia in grado di incidere significativamente sul miglioramento della relazione con gli utenti e gli stakeholder e della loro soddisfazione rispetto ai servizi fruiti e, conseguentemente, sulla performance organizzativa dell'Ente. Inoltre il Piano Performance dell'Ente comprende tale attività di rilevazione con cadenza annuale e le relative risultanze contribuiscono a determinare la performance organizzativa camerale. Tutte le fasi del processo saranno coordinate dal Segretario Generale che si avvarrà del supporto dell'Unità di staff Comunicazione. Il modello individuato è rilevante ed inclusivo rispetto alla performance organizzativa in quanto coinvolgerà tutti i servizi camerale, sia a valenza esterna che interna, con un impatto pari al 100%, nonché diverse tipologie di utenti e stakeholder (imprese, associazioni di categoria, professionisti, cittadini, altre amministrazioni, dipendenti); l'esito della rilevazione, condotta annualmente, viene divulgata attraverso la Relazione sulla Performance e la pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente del sito camerale www.rc.camcom.gov.it.

Inoltre, il modello prevede la somministrazione di questionari di gradimento da compilarsi oltre che in modalità cartacea anche con strumenti digitali (form on line) ma in forma anonima nel rispetto della privacy, che saranno archiviati garantendone la sicurezza ma anche la verificabilità da parte dell'OIV.

Infine, anche avvalendosi del supporto del Sistema camerale, saranno organizzate attività

formative/motivazionali rivolte sia al personale dipendente che all'utenza, in modo da stimolarne il coinvolgimento nelle varie fasi del processo di valutazione partecipativa.

Il ruolo dell'OIV rispetto al ciclo della performance dell'Ente è tale da svolgere non solo funzioni di mera compliance (validazione Relazione, supervisione SMVP, colloquio individuale SG, ecc.) bensì propositivo nella fase di pianificazione (funzione di stimolo attraverso raccomandazioni e suggerimenti) risultando parte attiva anche nella fase di misurazione e valutazione della performance (contribuisce a valutare i singoli obiettivi, anche attraverso colloqui con Dirigenti e/o P.O).

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, il SMVP si ritiene sia 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 non ha segnalato disfunzioni "sistemiche" o "metodologiche" tali da inficiare il funzionamento ottimale del ciclo delle performance.

Elemento di miglioramento è quello relativo al tema del lavoro agile e del POLA (domanda n.12 della sezione, unica con punteggio 60%). Ciò in quanto non è ancora stata inserita nel sistema di misurazione e valutazione della performance una sezione atta a disciplinare all'intero dell'ente camerale il POLA e il lavoro agile. Si sottolinea però, che è stata inserita una sezione dedicata nel Piano della performance e che nella Relazione sulla performance verrà rendicontato quanto previsto in sede di pianificazione. L'OIV, pertanto, raccomanda all'Ente di provvedere all'adeguamento del SMVP per il 2022.

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 è stato approvato e pubblicato entro il 31 gennaio così come previsto dalla normativa e dedica uno specifico paragrafo (3.3 Analisi di genere) alla dimensione di genere. Nel documento sono riportati gli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti in un'apposita sezione (paragrafo 6.2 Obiettivi individuali della Dirigenza). 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.PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE") dedicata all'implementazione in forma strutturata del lavoro agile nell'ambito dell'organizzazione camerale.

Il grado di compliance del documento è alto in quanto l'Ente totalizza 100% su tutte e 9 le domande ciò determinando una percentuale complessiva del 100,00% di oltre 11 punti superiore al dato medio dell'88,19%.

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

Il grado di compliance del documento è massimo (100%) in quanto l'Ente totalizza 100% su tutte e 10 le domande con quasi 10 punti in miglioramento rispetto alla media nazionale della Camere di commercio che si attesta sull'80,35%. La relazione è stata approvata, validata e pubblicata entro il 30 giugno. E' stato lasciato un intervallo di tempo congruo all'OIV dalla ricezione formale della Relazione alla richiesta di validazione, affinché abbia la possibilità di fare le necessarie valutazioni. Sul punto va comunque detto che lo scrivente ha partecipato a tutte le fasi di redazione delle singole sezioni del documento contribuendo ad esprimere eventuali dubbi o richiedere chiarimenti/approfondimenti/modifiche già in fase di redazione talché il documento formalmente trasmesso dall'Ente era di fatto già stato controllato dall'OIV.

Spazio è dato alla sintesi dei principali risultati raggiunti efficacemente rappresentata, in maniera schematica e con il corredo di dati, una selezione dei risultati più salienti conseguiti (es.: performance di ente, performance u. organizzative, selezione indicatori più significativi).

Risultano rendicontati, infatti, tutti gli obiettivi strategici e tutti quelli operative indicati nel Piano della Performance con due specifici paragrafi ("3.1 Rendicontazione degli obiettivi strategici triennali", "3.2 Rendicontazione degli obiettivi operativi annuali" e "3.3 Valutazione complessiva della performance organizzativa"). 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 sia strategico che operativo è riportata una scheda che contiene, tra l'altro un campo "valutazione complessiva dell'obiettivo" alimentato per tutti gli obiettivi con una sintetica descrizione dell'obiettivo e del grado di raggiungimento pieno, parziale o nullo con colorazione rispettivamente verde, arancione o rossa e abbinamento con un pallino del medesimo colore.

Il tutto al fine di favorire una chiara e immediata comunicazione del grado di raggiungimento di ogni obiettivo e delle motivazioni del suo raggiungimento o mancato (parziale o totale) raggiungimento.

Nella Relazione sono rendicontati tutti gli Obiettivi individuali presenti nel corrispondente Piano. Nel paragrafo "4. Rendicontazione degli obiettivi individuali", infatti, risultano rendicontati i risultati degli obiettivi individuali del Segretario generale e dei Dirigenti dell'Ente, assegnati loro dalla Giunta in sede di approvazione del Piano della performance, come riportati in allegato al predetto piano. Ciò in quanto nel rispetto delle linee guida sulla relazione in termini speculari rispetto al Piano della performance, occorre evidenziare a consuntivo le seguenti informazioni relative agli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti della Camera di commercio di Reggio Calabria, per rilevare sulla base degli indicatori e dei target associati agli obiettivi assegnati, il grado di raggiungimento degli stessi.

Nel documento l'analisi di contesto 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

Tale rapporto iterativo ha permesso una validazione on going delle singole parti con espressione della validazione formale dell'intero documento in tempi molto ridotti rispetto alla data di ricezione del documento "finale". In definitiva la Relazione è coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
SMVP	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto della tempistica di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP); • Individuazione nel sistema del monitoraggio infrannuale; • esplicitazione, per ogni categoria prevista, dei pesi assunti rispettivamente dalla performance di ente, dalla performance dell'unità organizzativa, dagli obiettivi individuali e dai comportamenti; • Definizione del modello di valutazione partecipativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Non è stata prevista nel SMVP una sezione dedicata al lavoro agile e al POLA.
PIANO DELLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto della tempistica di approvazione e pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione amministrazione trasparente; • Presenza della dimensione di genere; • Coerenza con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica; • Collegamento tra Piano della performance e PTPCT. 	<ul style="list-style-type: none"> • •
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto della tempistica di approvazione e pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione amministrazione trasparente; • Sintesi dei principali risultati raggiunti efficacemente rappresentata, in maniera schematica e con il corredo di dati, una selezione dei risultati più salienti conseguiti; • Coerenza con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica. 	<ul style="list-style-type: none"> • •

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

INDICAZIONI PER LA REDAZIONE

Lo scrivente Organismo, nel percorso delle valutazioni riferite ai vari ambiti esaminati nella presente Relazione, ha evidenziato i punti di forza e alcune criticità e, nel corso delle attività, soluzioni per il loro superamento, 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, sono:

- Previsione di incontri successivi alla definizione e approvazione del Piano della performance sia con gli attori interni che con gli stakeholders esterni all'ente camerale;
- Definizione di obiettivi e di conseguentemente di indicatori e target, ai vari livelli di performance, 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.

La CCIAA di Reggio Calabria, grazie all'esperienza maturata in questi anni, ha portato 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. L'ente ha in questi anni ha 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 con la validazione della Relazione sulla performance) ed individuale (con la proposta di valutazione della Segretaria Camerale), oggettiva.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

F.to Il Presidente, Prof. Ubaldo Comite

F.to Dott.ssa Laura Nardo

F.to Dott. Luigi Lavecchia