

CCIAA di Torino

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

Torino, novembre 2023

SOMMARIO

Premessa.....	3
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE	4
ANALISI DELLE FASI DEL CICLO.....	5
ANALISI DEI DOCUMENTI.....	7
AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	9

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 un'ottica di semplificazione e trasparenza delle informazioni, Unioncamere ha fornito delle linee guida per la predisposizione della presente relazione realizzando anche un applicativo per agevolare la stesura del documento e la valutazione complessiva del sistema.

Conseguentemente, l'Organismo Indipendente di Valutazione della Camera di commercio di Torino, in accordo con il Segretario Generale e avvalendosi della Struttura tecnica di supporto all'OIV, come per le precedenti annualità, ha utilizzato il tool che Unioncamere ha messo a punto.

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 è stata predisposta successivamente alla relazione sulla performance e successivamente al primo monitoraggio del 2023 così da poter considerare il ciclo di gestione dell'anno 2022 e per poter dare modo all'OIV nominato a partire dal 2023 di avere elementi sufficienti ad effettuare l'analisi.

Questa relazione viene trasmessa al Presidente quale organo d'indirizzo politico-amministrativo della CCIAA e al Segretario Generale nonché pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Si riportano qui sotto i principali dati che restituisce di tool di autovalutazione.

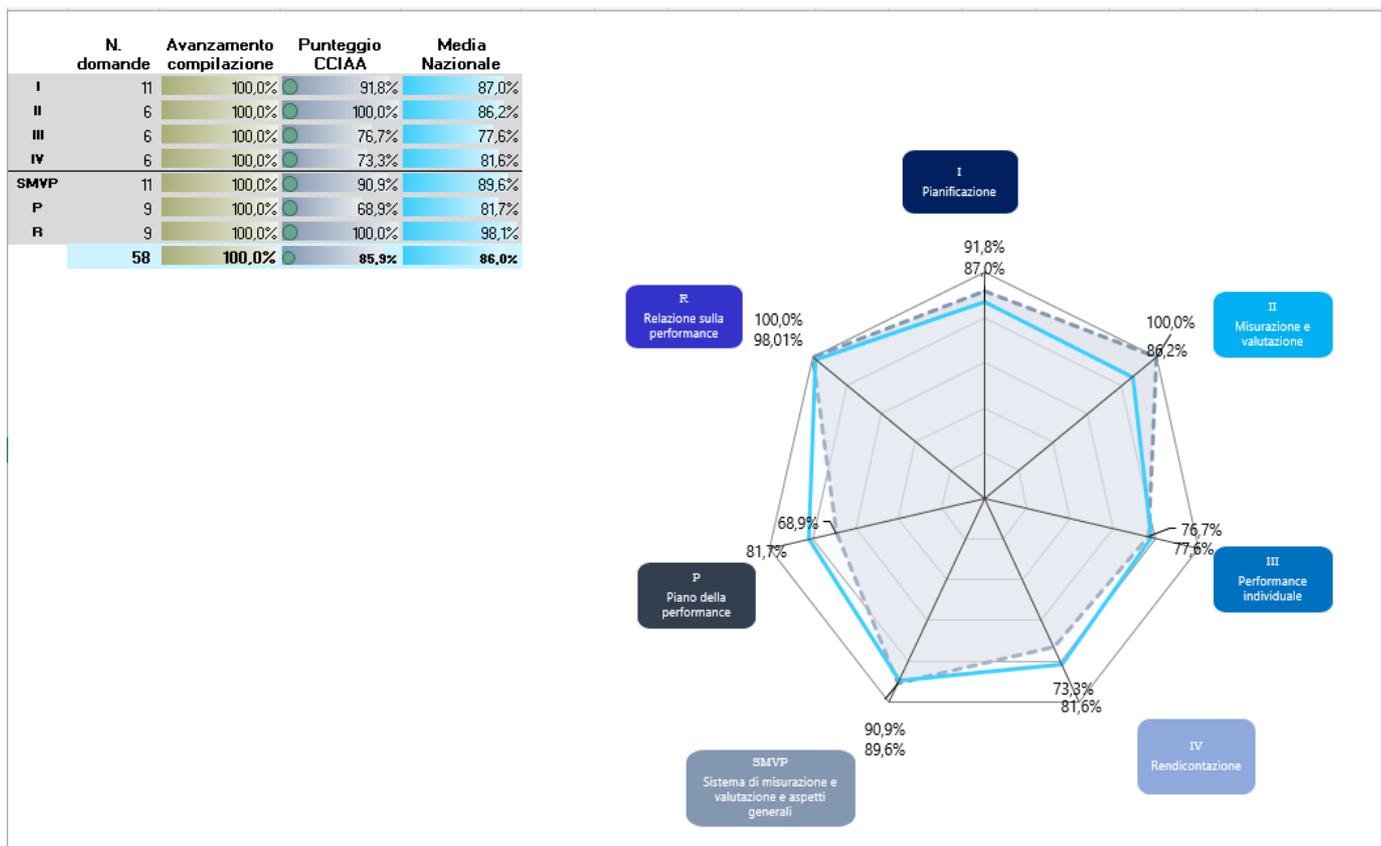
I punteggi complessivi sui vari ambiti derivano da quelli attribuiti a livello centrale su una serie di domande con risposta chiusa.

Tale sistema ha il vantaggio di essere di semplice applicazione e dare uniformità ai dati caricati dai diversi enti, ma allo stesso tempo ha il limite che le risposte multiple prospettate non sempre sono esaustive o rappresentative dell'intera realtà analizzata.

Nel complesso, il Sistema della Camera di commercio di Torino si attesta su livelli soddisfacenti anche rispetto alla media nazionale (al momento della stesura risultano presenti a Sistema i dati di 33 Camere su 68).

Il punteggio complessivo, pari a 85,9% risulta pressoché analogo a quello del 2021 (86%) e superiore a quello del 2020 (pari a 82,3%);

Di seguito il grafico risultante dall'utilizzo della piattaforma per il Ciclo 2022:



Gli item nei quali il Ciclo della Camera di commercio di Torino è relativamente meglio posizionata sono Pianificazione, Misurazione e valutazione, Relazione sulla performance.

Gli item che presentano un posizionamento relativo inferiore ai valori medi sono quelli della Performance individuale e della Rendicontazione e del Piao.

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

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

Per la fase di PIANIFICAZIONE si evidenzia un posizionamento più che soddisfacente. L'OIV ha verificato il mantenimento fra gli indicatori di alcuni individuati da Unioncamere nazionale per il sistema camerale con target calibrati su serie storiche e benchmark; segnala comunque l'opportunità di un ulteriore miglioramento relativamente alla definizione di indicatori e target mediante un maggior impiego metodologie di benchmarking e, anche alla luce della nuova disciplina del PIAO (applicabile alla programmazione a partire dal 2022), dell'impiego di indicatori volti a misurare un miglioramento dei servizi e l'impatto.

Quanto alla condivisione della pianificazione, oltre all'invio della documentazione e ad un momento specifico di illustrazione ai dirigenti (che vengono ad oggi realizzati), si suggerisce di effettuare anche Incontri mirati e operativi con il personale e/o i referenti delle diverse unità organizzative.

Anche il collegamento fra il ciclo della performance e quello economico-finanziario può essere migliorato (in particolare con riferimento agli indicatori di tipo economico finanziario).

La fase di MISURAZIONE E VALUTAZIONE evidenzia un risultato soddisfacente su tutti gli ambiti considerati; i target talvolta poco sfidanti si riflettono, in via generale, su risultati complessivamente diversificati sul personale delle categorie e meno diversificati sul personale apicale anche in considerazione del ridotto numero dei soggetti appartenenti a tale gruppo.

In particolare, rispetto al grado di differenziazione utilizzato nella valutazione delle performance individuali realizzate dal personale complessivamente considerato (dirigente e non dirigente) nel 2022 il 23,4% ha ottenuto la valutazione massima 6 ovvero tra 91,67 e 100/100 che certifica l'eccellenza assoluta della performance individuale mentre il 3,1% si posiziona nei punteggi più bassi della scala di valutazione per valutazioni negative o non significative ovvero per prestazione non valutabile perché relativa ad un arco temporale non sufficiente per l'ottenimento di risultati significativi e quindi per l'erogazione di premi o, infine, per una valutazione della performance, correlata ad obiettivi sfidanti, in linea con le attese pur con margini di miglioramento e conseguente erogazione del premio. Con riferimento a questi ultimi, il 75,0% non ha ricevuto alcun premio mentre al 25,0% è stato, invece, erogato un premio in misura ridotta. Il restante personale (73,5%) è stato valutato in maniera positiva e si colloca all'interno degli altri punteggi della scala di valutazione ma, anche in questo caso, il processo di valutazione ha garantito un'ulteriore differenziazione collocando il 26,0% del personale in una valutazione positiva completamente in linea con i risultati attesi e un ulteriore 47,5% del personale in una valutazione con risultati positivi nettamente superiori ai risultati attesi

In merito alla GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE, come nelle annualità precedenti viene indicata dal sistema centralizzato messo a disposizione da Unioncamere quale possibile area miglioramento/punto di debolezza la "modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli" (che registra a sistema un punteggio pari a

zero che incide in maniera non positiva sul punteggio finale). Ciò in quanto l'ente da diversi anni attribuisce obiettivi individuali da raggiungere nell'anno di riferimento a tutti i dipendenti; tale modalità non è in linea con le indicazioni di Unioncamere la quale, invece, considera ottimale l'attribuzione di specifici obiettivi individuali ai soli dipendenti apicali. L'ente, tuttavia, nel corso degli anni ha rilevato risultati migliori con la modalità di MBO diffuso su tutti i livelli di dipendenti e in uso anche in altre PP.AA. Inoltre, tale approccio è in linea con quanto indicato da Unioncamere in merito alla valutazione partecipativa ossia al coinvolgimento dei dipendenti negli obiettivi dell'ente e di quanto ognuno concorra nel raggiungimento delle mete prestabilite nel PIAO.

La fase di RENDICONTAZIONE registra un livello più che soddisfacente; si rileva uno scarso utilizzo e condivisione dei dati utili al controllo strategico.

	Punti di forza ■	Punti di debolezza ■
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> • Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici • Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione • Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target • Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori) 	<ul style="list-style-type: none"> • Iniziative di condivisione della pianificazione • Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti 	<ul style="list-style-type: none"> • nessuno
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> • Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire • Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno • Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti) • Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante) 	<ul style="list-style-type: none"> • Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli

Rendicontazione

- 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)
- Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance
- Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico
- Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04)

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

In questa sezione, in modalità estremamente sintetica, si analizzano i documenti del ciclo, entrando eventualmente nel merito dei relativi punti di forza e di debolezza degli stessi.

Il SMVP è impostato in modo da garantire la periodicità dei monitoraggi di tutti i livelli di performance, con una adeguata indicazione del peso dei vari livelli sulla valutazione ed una adeguata descrizione dei comportamenti.

Si segnala che la valutazione partecipativa è al momento realizzata mediante customer su diversi ambiti, i cui risultati fanno parte della performance dell'ente; altre customer vengono curate extra performance per perseguire un miglioramento continui dei servizi; quanto al Pola, lo stesso è confluito nel PIAO che ha disciplinato in maniera puntuale lo sw, divenuto – da strumento per la gestione emergenziale – a modello di lavoro che consente di coniugare l'efficienza dell'ente con l'organizzazione familiare.

Il PIAO è strutturato in aderenza alle linee guida elaborate dal Unioncamere; il ricorso ad elementi grafici e tabellari permette un'agevole lettura dei diversi livelli di pianificazione e dei relativi parametri. L'elevato numero di obiettivi da un lato permette la valorizzazione in termini di performance di una fascia ampia di attività e processi, dall'altro rende meno agevole la lettura dell'alberatura e la gestione dell'attività di misurazione.

Anche la RELAZIONE SULLA PERFORMANCE è strutturata in aderenza alle linee guida elaborate dal Unioncamere e Funzione Pubblica. È presente, anche a livello di grafici e tabelle, una chiara rendicontazione del livello di raggiungimento degli obiettivi, strategici ed operativi con indicazione degli scostamenti.

	Punti di forza ■	Punti di debolezza ■
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 diverse 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
PIAO	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione • Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target) • Presenza degli obiettivi individuali dei dirigenti nel documento 	<ul style="list-style-type: none"> • Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi) • Sintesi del documento e dei relativi allegati • Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti 	<ul style="list-style-type: none"> • nessuno

Oltre alle analisi su riportate va dato atto degli esiti di un'indagine di benessere organizzativo condotta dall'ente e rivolta a tutto il personale.

L'indagine, che ha visto anche il coinvolgimento dello scrivente OIV, comprende il grado di condivisione del sistema di valutazione; tutti gli elementi oggetto di questo ambito hanno registrato una valutazione in termini di adeguatezza posizionamento adeguato o più che adeguato e tutti hanno segnalato un miglioramento rispetto alla stessa rilevazione condotta nel 2016.

Si dà atto, inoltre, dell'attivazione delle procedure riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd "whistleblower") di cui al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, secondo le Linee guida ANAC e nei termini individuati dalla medesima Autorità.

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

In questa sede, vengono messe in evidenza le azioni di miglioramento.

In funzione del grado di criticità evidenziato, è possibile derivare anche la scala di priorità degli interventi, riservando una maggiore urgenza a quelli finalizzati a incidere sugli aspetti che manifestano una più elevata criticità, da prendere in considerazione auspicabilmente già a partire dal ciclo successivo a quello in cui si effettua la presente analisi.

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:

- l'inserimento di un maggior numero di valori target di riferimento delle attività e degli obiettivi sulla base di confronti (benchmarking) con altre realtà pubbliche omogenee e impiegare le analisi del controllo di gestione e strategico nell'attività di pianificazione;
- il potenziamento della pianificazione integrata che sta alla base del PIAO; sebbene complesso, si invita ad un progressivo avvicinamento a tale modalità di programmazione con specifico riferimento agli ambiti che confluiscono nel Piano Integrato (performance, fabbisogni di personale, formazione e prevenzione della corruzione) e che dovrebbero essere per loro natura interconnessi.

In prospettiva, ulteriori aspetti che presentano un livello di criticità meno elevata, sui quali quindi si può pensare di intervenire in maniera più graduale, sono:

- la realizzazione di un maggior approccio unitario tra i documenti di programmazione finanziaria, tecnica e di fabbisogno del personale e la pianificazione delle performance. Tali documenti rappresentano le priorità in tema di acquisizione di beni, servizi, forniture, personale e le risorse finanziarie a disposizione su cui l'ente può contare. Come già emerso nelle annualità passate, la necessità è quella di integrare maggiormente tali documenti anche in sede di individuazione degli obiettivi dell'ente, implementando inoltre il sistema di controllo strategico previsto dall'art. 8 del decreto 150/2009 anche mediante la redazione di una reportistica periodica secondo il format Unioncamere.

L'Oiv si riserva di analizzare la disciplina e le modalità di esercizio da parte dell'ente del controllo analogo previsto dal D.Lgs. 175/2016 (TUSP).

OIV CCIAA di Torino

Adriano Ippolito

Firmato digitalmente ai sensi
dell'art. 24 del D.Lgs. 82/2005