



**Camera di Commercio
Firenze**

dal 1770 la casa delle imprese

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

Aprile 2021

SOMMARIO

Premessa.....	2
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE	3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	5
3. ANALISI DEI DOCUMENTI.....	6
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	7
5. TRASPARENZA ED ANTICORRUZIONE	8

Premessa

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è prevista dall'art. 14, c. 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009, in base al quale l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) monitora il funzionamento complessivo dell'intero ciclo della performance, del sistema dei controlli e l'attività svolta dall'Ente in materia di trasparenza ed anticorruzione. Il rapporto annuale ne verifica lo stato di fatto, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

Questa relazione viene trasmessa al Presidente quale organo d'indirizzo politico-amministrativo della CCIAA, al Segretario Generale, e per conoscenza al Responsabile della Trasparenza per la sua pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

Per la prima volta, per l'anno 2020, Unioncamere in collaborazione con il Dipartimento della Funzione pubblica hanno reso disponibili specifiche linee guida per la redazione del presente documento, in un'ottica di semplificazione delle procedure che garantissero comunque l'eshaustività informativa. Allo stesso tempo è stato predisposto un tool per supportare le Camere nella compilazione. 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.

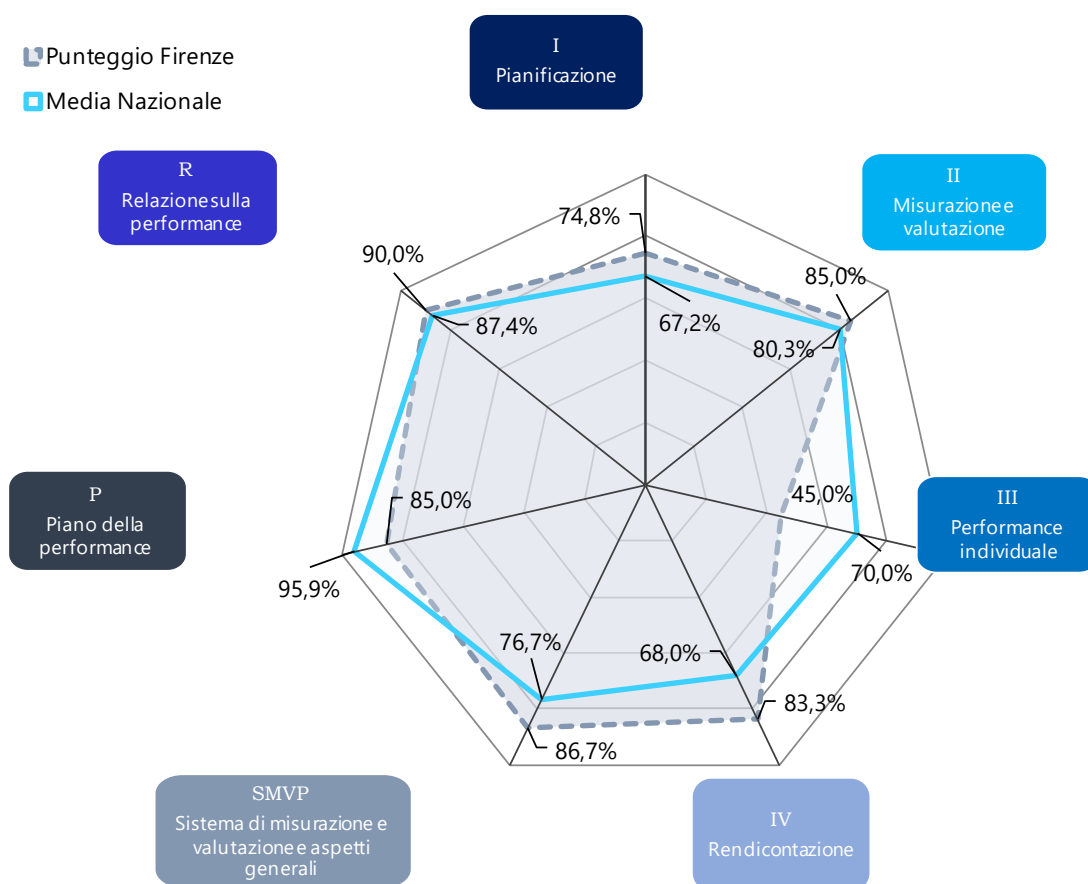
Nel 2020 il ciclo di gestione della performance si è sviluppato come previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, così come aggiornato dall'Ente con delibera di Giunta 19/12/2019, n. 222.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Grazie al tool di valutazione predisposto da Unioncamere-DFP è possibile fornire un'informazione di sintesi sullo stato attuale dell'intero sistema. Il seguente grafico a ragnatela mostra il posizionamento della Camera di Firenze nell'anno 2020 rispetto alla media nazionale¹. Il tool

garantisce semplicità d'uso e favorisce la standardizzazione delle procedure all'interno del sistema camerale. Essendo la prima versione, si tratta comunque di uno strumento che ancora necessita di affinamento: la presenza di domande dicotomiche (Si/No) ad esempio, non permette di cogliere l'insieme di sfumature all'interno dei vari elementi oggetto di analisi.

	Punteggio Firenze	Media Nazionale
I - Pianificazione	74,8%	67,2%
II - Misurazione e valutaz.	85,0%	80,3%
III - Performance individuale	45,0%	70,0%
IV - Rendicontazione	83,3%	68,0%
SMVP - Sistema MV Perf.	86,7%	76,7%
P - Piano performance	85,0%	95,9%
R - Relazione performance	90,0%	87,4%
	78,5%	77,9%



¹ Media nazionale calcolata al momento della redazione del presente documento.

La Camera di Firenze vede livelli di punteggio molto alti in tutti i settori, migliorabile la valutazione individuale. Il processo è comunque ben strutturato nelle sue parti e coerenti con il CCNL, garantendo la necessaria differenziazione delle retribuzioni. Il risultato all'interno del tool di autovalutazione è legato ad alcuni elementi, prevalentemente formali:

- sebbene gli obiettivi individuali ed i relativi target tengano conto del livello/categoria di ciascun dipendente (divenendo via via più difficili/sfidanti), a livello formale il peso relativo di risultati/comportamenti è invariante;
- i comportamenti attesi sono condivisi con il personale e sono ben conosciuti (essendo anche stabili da anni). Formalmente è in corso di definizione il catalogo dei descrittori dei comportamenti, che sarà terminato entro l'anno, tenendo conto anche dei descrittori indicati nelle recenti linee guida della Funzione Pubblica dedicate al POLA;
- la pandemia da Covid-19 ha inoltre rallentato i momenti di condivisione, recuperati man mano con l'attivazione di videoconferenze. Nei mesi di febbraio – marzo però molti contatti sono avvenuti principalmente via mail.

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 ciclo della performance strettamente collegato a quello economico-finanziario, con definizione tempestiva di obiettivi, target ed indicatori. Buona la continuità negli obiettivi strategici nel triennio e la presenza di obiettivi trasversali. I target risultano oggettivamente sfidanti, prova del fatto che praticamente mai vengono conseguiti tutti al 100%

Per la fase di MISURAZIONE E VALUTAZIONE oltre la tempestività della raccolta delle misurazioni (sia in corso d'anno per i monitoraggi periodici sia per la predisposizione della Relazione), coerentemente con le linee guida Unioncamere-DFP viene opportunamente differenziata la fase di misurazione rispetto a quella di valutazione

In merito alla GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE, come già accennato nel capitolo precedente, l'Ente sta lavorando per migliorare la parte formale. Si ricorda comunque che il Sistema di Misurazione e Valutazione definisce con puntualità tutte le fasi, garantendo inoltre le necessarie misure di tutela dei valutati.

Infine riguardo alla RENDICONTAZIONE, oltre alla coerenza con le linee guida, alla tempestività della predisposizione si sottolinea il livello di dettaglio dei risultati (Ente, Aree Organizzative) ed il collegamento con le risorse tramite i centri di costo.

	Punti di forza ●	Punti di miglioramento ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> • Indicatori sfidanti • Misurabilità degli obiettivi • Multidimensionalità 	<ul style="list-style-type: none"> • Maggiore utilizzo di benchmarking • Maggiore condivisione
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Esito dei risultati (mai appiattimento verso il 100%) • Distinzione strutturata tra fasi di misurazione e valutazione • Tempestività 	<ul style="list-style-type: none"> • Maggior uso di sistemi integrati per la raccolta dati
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> • Chiara definizione del ciclo • Definizione elementi tutela dei valutati • Sistema consolidato nel tempo e ben conosciuto dal personale 	<ul style="list-style-type: none"> • Peso risultati / comportamenti differenziati per i vari livelli • Definizione formale dizionario comportamenti
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> • Coerenza linee guida • Tempestività • Livello dettaglio 	<ul style="list-style-type: none"> • Maggiore diffusione ed utilizzo dei dati raccolti



3. ANALISI DEI DOCUMENTI

In questa sezione, in modalità 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 risultare effettivamente uno strumento utile per la guida dell'intero ciclo della performance. Anche un non addetto ai lavori può, leggendo il documento, capire come la Camera di Commercio si comporta in ogni fase. Coerente con la normativa di riferimento e le linee guida in materia, presenta già per l'anno 2021 una prima versione del POLA e una base per la valutazione partecipativa.

Il PIANO DELLA PERFORMANCE è redatto in modo chiaro, con ricorso ad elementi grafici che permettono un'agevole lettura. Vengono indicate chiaramente le unità organizzative ed operative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi. E' riportata la base line per gli obiettivi che hanno una loro storicità, è definito il target e l'indicatore.

Dalla RELAZIONE SULLA PERFORMANCE emerge una chiara rendicontazione del livello di raggiungimento degli obiettivi, strategici ed operativi, sono indicati gli scostamenti e le motivazioni. Redatta tempestivamente, evidenzia in capitoli separati il processo di misurazione e quello di validazione.

	Punti di forza 	Punti di miglioramento 
SMVP	<ul style="list-style-type: none"> • Chiarezza • Coerenza con linee guida • Chiara definizione di performance organizzativa • Tempestività, aggiornamento prima dell'avvio del nuovo ciclo della performance 	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione dei descrittori dei comportamenti e delle relative scale di valutazione • Pola e valutazione partecipativa da affinare (processo in corso come da norma)
PIANO DELLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Tempistica • Elementi informativi sugli indicatori • Sinteticità e chiarezza • Coerenza con linee guida • Base line 	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensione di genere migliorabile • Numero obiettivi piuttosto elevato • E' possibile migliorare la diffusione del documento a tutti i livelli
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Tempistica • Sinteticità e chiarezza • Indicazione delle motivazioni in 	<ul style="list-style-type: none"> • Considerando il numero di obiettivi, si può integrare la prima parte di sintesi

- caso di scostamento dal target
- Coerenza con linee guida

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi riportata in precedenza e, in particolare, degli elementi di miglioramento evidenziati, l'Ente andrà a ridefinire il dizionario dei comportamenti. A questo proposito va evidenziato come un apposito obiettivo al riguardo sia stato incluso nel Piano della Performance 2021-2023.

Nella redazione dei prossimi documenti si auspica un maggior risalto alla dimensione di genere, la quale risulta presente, anche se implicitamente all'interno degli indicatori di performance. Questo con particolare riferimento al contesto esterno, rimanendo quello interno invece chiaro e ben definito. Si suggerisce di considerare la predisposizione e/o implementazione del bilancio di genere.

Nel corso del 2020 l'Ente ha già introdotto una prima versione del POLA, si veda in particolare l'aggiornamento al SMVP con delibera di Giunta 29/01/2021, n. 4, che andrà affinata ed aggiornata con l'evoluzione del contesto esterno e delle linee guida in materia.

5. TRASPARENZA ED ANTICORRUZIONE

Il sistema di monitoraggio sul rispetto degli obblighi di pubblicazione, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità risulta costantemente e tempestivamente adottato.

L'inserimento in Amministrazione trasparente avviene in modalità manuale.

Sul piano organizzativo, il responsabile dell'unità organizzativa detentrici del dato è responsabile dell'individuazione, della raccolta, dell'elaborazione e della trasmissione del dato stesso allo staff del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oppure direttamente della sua pubblicazione.

All'interno della sottosezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione" sono riportati i documenti annuali e le relative griglie di rilevazione e schede di sintesi con cui l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance attesta l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, da cui si può rilevare che l'assolvimento degli obblighi suddetti da parte della CCIAA di Firenze è da ritenersi adeguato in ordine alla completezza, grado di aggiornamento e apertura del formato.

L'ente è dotato di un sistema per la rilevazione degli accessi ad Amministrazione Trasparente.

Con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020 si è esplicitato il rapporto tra performance e trasparenza, nel Piano della Performance già a partire dal 2018, ciascun anno riporta, tra gli obiettivi specifici, almeno uno dedicato all'attività di Trasparenza e Anticorruzione.

A partire dal Piano della Performance 2021-2023, tra gli obiettivi è inserito il grado di trasparenza, secondo le indicazioni contenute in termini di indicatore nella Circolare del Ministero della Pubblica Amministrazione del 30.12.2019.

Per il Piano anticorruzione e trasparenza (PTPCT) 2021-2023, la CCIAA di Firenze per l'aggiornamento della mappatura dei processi e loro valutazione del rischio ha fatto ricorso al sistema camerale, così come definita dal sistema di benchmarking Pareto.

Lucca, 23.04.2021

L'OIV monocratico
Manuela Sodini