

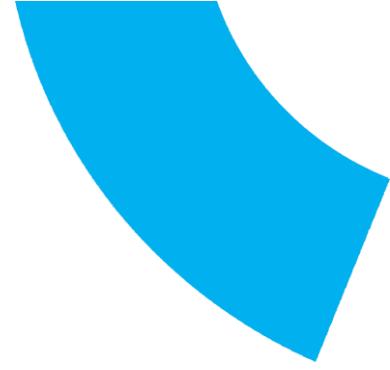


Relazione sul funzionamento complessivo
del sistema di valutazione, trasparenza e
integrità dei controlli interni 2024



SOMMARIO

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



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 2024, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto tecnico della struttura 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.

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.



1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

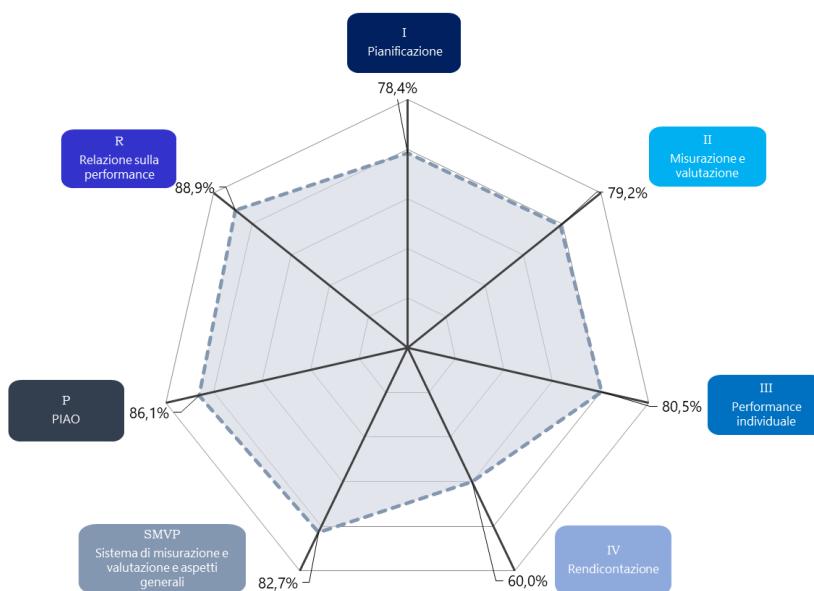
Nel complesso, il Sistema della Camera di Nuoro mostra un buon livello di *compliance* in ciascuna delle fasi del ciclo e si attesta a un valore di 79,41 su 100,0, laddove quest'ultima rappresenta la situazione ipotetica ideale a cui tendere.

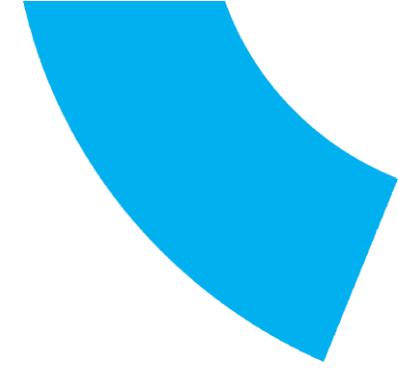
Gli item nei quali il Ciclo della Camera di commercio di Nuoro è relativamente meglio posizionata sono quelli della »Relazione sulla performance» e il »PIAO». Quelli che, all'altro opposto della scala, presentano un peggiore posizionamento relativo sono quelli della »Pianificazione» e della »Rendicontazione». In una posizione intermedia si trovano, invece, il »SMVP», la »Performance individuale» e la »Misurazione e valutazione».

L'analisi sul Ciclo della performance della Camera di Nuoro per il 2024, pertanto, risulta avere una valutazione positiva, pur se suscettibile di sviluppi e perfezionamenti, 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.

Nel complesso, la situazione può essere rappresentata graficamente come segue.

Di seguito si entrerà nel merito dei singoli item.





2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

In questa sezione, si analizzano le singole fasi del ciclo in termini di valutazione del processo ed evidenziando punti di forza/debolezza.

Pianificazione

In sintesi, la fase di Pianificazione si caratterizza per la definizione di obiettivi sfidanti, misurabili e multidimensionali, mantenendo un equilibrio tra continuità e innovazione dell'impianto programmatico e assicurando la coerenza tra il livello strategico e operativo. È da rimarcare il ricorso a obiettivi trasversali, a cui concorrono più unità organizzative.

Un'area di miglioramento riguarda le modalità di individuazione degli obiettivi, attualmente impostate prevalentemente dall'alto, e le iniziative di condivisione della pianificazione, che appaiono limitate alla sola trasmissione dei documenti.

Misurazione e valutazione

La fase di misurazione e valutazione si distingue per un processo di raccolta delle misure ben strutturato, supportato dall'utilizzo di un applicativo informatico ad hoc e basato su fonti affidabili; si caratterizza altresì per un'adeguata differenziazione dei risultati e per una chiara distinzione tra le fasi di misurazione e valutazione, attività quest'ultima in cui vengono coinvolte figure chiave dell'amministrazione, come il Segretario generale, l'OIV e la Giunta.

Le operazioni di misurazione e valutazione rispettano inoltre le prescrizioni del SMVP (Sistema di misurazione e valutazione della performance) in termini di tempistiche.

Una possibile area di miglioramento è rappresentata dall'assenza di un monitoraggio intermedio della performance. Questo comporta il costante e puntuale popolamento dei dati nella piattaforma informatica del sistema camerale.

Gestione della performance individuale

La fase di gestione della performance individuale si basa su una solida definizione delle sue componenti (riconducibili a risultati e comportamenti), su modalità di assegnazione degli obiettivi adeguate alle diverse categorie professionali.

Le aree di potenziale miglioramento riguardano la formalizzazione e la strutturazione della comunicazione delle aspettative nei confronti di singoli, la possibilità di implementare ulteriori momenti di condivisione della valutazione individuale nel corso dell'anno e un'integrazione più sistematica dei risultati della valutazione con i processi di sviluppo organizzativo e professionale.

Rendicontazione

La rendicontazione è il risultato finale di un processo iterativo che coinvolge l'amministrazione a diversi livelli (Giunta, Segretario Generale, Controllo di gestione) e l'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione).

I documenti di reporting previsti sono stati tendenzialmente predisposti nei termini stabiliti dalle relative



previsioni normative; l'ente ha provveduto con puntualità a effettuare le rilevazioni richieste a livello nazionale dal Sistema camerale (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos) nell'esercizio esaminato, rispettando le scadenze previste.

Si individuano come aree di miglioramento le modalità di divulgazione della Relazione sulla performance e la mancata predisposizione del Report sul Controllo Strategico.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none">Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennioMisurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategiciCoerenza tra livello strategico e operativo della pianificazioneRicorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)	<ul style="list-style-type: none">Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e targetElementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.)Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.)Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)Iniziative di condivisione della pianificazione
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none">Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misureEsito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%)Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazioneModalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativaRispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP	<ul style="list-style-type: none">Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none">Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti)Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelliDefinizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione	<ul style="list-style-type: none">Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuireCondivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'annoModalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none">Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholderCorrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performanceTempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos)	<ul style="list-style-type: none">Modalità di divulgazione della Relazione sulla performanceModalità di gestione del Report sul Controllo StrategicoPredisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04)

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

In generale, tutti i documenti sono elaborati in coerenza con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica. Nel seguito, si riportano gli elementi salienti riscontrati.

SMVP (Sistema di misurazione e valutazione)

Nel SMVP (Sistema di misurazione e valutazione della performance) vengono chiaramente definiti una serie di elementi fondamentali, tra cui la periodicità del monitoraggio, la definizione dei livelli di misurazione delle performance e le componenti che concorrono a quantificarla.

Nell'ambito del processo, l'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione), oltre a svolgere le funzioni di compliance previste dalle norme, svolge un ruolo consultivo e di impulso nelle diverse fasi di svolgimento del processo.

Nel merito il SMVP necessita, come già segnalato, di un aggiornamento alla normativa sopravvenuta.

PIAO

Il documento è stato approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 25 del 19.02.2024 e risulta essere coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione Pubblica.

La redazione del PIAO ha coinvolto i vari servizi dell'Ente. In esso, si evidenzia un collegamento effettivo tra i diversi ambiti e temi trattati. Il documento è abbastanza sintetico, il che ne facilita la consultazione, grazie anche al numero contenuto di obiettivi adottati complessivamente tra strategici e operativi.

Relazione sulla performance

La Relazione sulla performance è stata approvata, validata e pubblicata nel rispetto della scadenza prevista dalla normativa vigente.

E' redatta in coerenza con le indicazioni fornite dalle Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP).

Nel merito è corretta l'analisi del contesto, la rendicontazione esaustiva degli obiettivi strategici e operativi, la presenza di commenti esplicativi inerenti ai principali scostamenti rispetto ai target.



	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Sistema di misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none">• 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• Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP• Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance	<ul style="list-style-type: none">• Rispetto dei tempi di aggiornamento• 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)• Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi• Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi• Sintesi del documento e dei relativi allegati• Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)• Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	<ul style="list-style-type: none">• Necessità di strutturare maggiormente un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO
Relazione sulla performance	<ul style="list-style-type: none">• Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione• Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione• Correttezza esposizione dell'analisi del contesto• Rendicontazione degli obiettivi strategici• Rendicontazione degli obiettivi operativi• Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione• Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi• Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	<ul style="list-style-type: none">• Valorizzare maggiormente gli scostamenti significativi, sia in positivo che in negativo, valutazione e commento dei risultati

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi riportata in precedenza e, in particolare, degli elementi di criticità evidenziati, si ritiene che le possibili azioni di miglioramento possano essere:

Per quanto riguarda la Pianificazione:

- ✓ passare da una modalità di individuazione degli obiettivi, degli indicatori e dei target prevalentemente top-down a un'altra che contempli anche un maggiore contributo e coinvolgimento degli uffici dal basso (bottom-up)
- ✓ le iniziative per la condivisione della pianificazione si limitano all'invio/pubblicazione di documentazione, suggerendo una limitata interazione o coinvolgimento attivo

Per quanto riguarda la fase di Misurazione e valutazione:

- ✓ necessario procedere al costante e puntuale popolamento dei dati nella piattaforma del sistema camerale, così da garantire un momento di monitoraggio intermedio e di confronto in corso d'anno

Per quanto riguarda la Performance individuale:

- ✓ si potrebbe potenziare la comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire
- ✓ si potrebbe ipotizzare l'introduzione di colloqui intermedi per un'efficace condivisione della valutazione individuale con il personale in corso d'anno
- ✓ si potrebbero utilizzare i risultati della valutazione individuale anche per impostare interventi formativi

Per quanto riguarda la fase di Rendicontazione:

- ✓ pensare a una diffusione più incisiva della Relazione sulla performance ad altri stakeholder o tramite altri canali (attualmente, si provvede unicamente a pubblicarla nella sezione "Amministrazione trasparente")
- ✓ valutare l'opportunità di introdurre il Report sul Controllo Strategico

Per quanto riguarda il SMVP (Sistema di misurazione e valutazione):

- ✓ utilizzare le risultanze del processo di valutazione partecipativa per alimentare il ciclo della performance
- ✓ potenziare le iniziative di valutazione partecipativa, implementando meccanismi di feedback da parte dei portatori di interesse

Per quanto riguarda il PIAO:

- ✓ potenziare il coordinamento e l'integrazione sinergica tra le diverse competenze durante la fase di elaborazione del Piano, coinvolgendo gli uffici e i referenti dei diversi temi confluiti nel documento

Nuoro, 21.12.2025

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. Giovanni Mario Basolu