

Organismo Indipendente di Valutazione  
CCIAA di Treviso - Belluno

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

26/04/2022

## SOMMARIO

Premessa.....	2
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE .....	4
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO.....	4
3. ANALISI DEI DOCUMENTI.....	8
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO .....	11

## Premessa

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a del D. Lgs. 150/2009, l'OIV elabora una relazione annuale sullo stato del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Ente, monitorandone il funzionamento complessivo. 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. Pertanto in questa sede, alla luce del disposto normativo sopra richiamato, si presenta tale Relazione per l'anno 2021, sulla base dell'attività di monitoraggio effettuata e verificati i documenti attinenti.

Per la stesura della presente Relazione sono state applicate le Linee Guida di Unioncamere di marzo 2021 ed il relativo 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 quello strumento di autovalutazione ed integrati da commenti relativi a criticità e da suggerimenti, laddove è stato ritenuto opportuno un approfondimento.

Oltre alla verifica dello stato dell'arte, sono state indicate anche le azioni correttive e suggerimenti, già emersi e condivisi in corso d'anno dall'OIV.

Per la prima volta, dall'implementazione ed utilizzo del tool di autovalutazione è possibile effettuare un confronto tra annualità, oltre al benchmarking a livello di Sistema camerale.

### **Il modello organizzativo e di funzionamento**

L'Ente ha individuato nel Settore "Segreteria generale, biblioteca e archivio, programmazione strategica, comunicazione istituzionale, URP, coordinamento partecipazioni camerali, CSR - Ambiente" la Struttura Tecnica Permanente (STP) per la misurazione della performance, la quale:

- opera in stretto collegamento con le altre strutture camerali coinvolte dal Ciclo di gestione della performance (in particolare l'Ufficio Sviluppo ed organizzazione del personale, l'Ufficio Ragioneria e Stipendi attraverso il servizio Controllo di gestione, le Posizioni organizzative e la Direzione dell'Ente);
- cura la comunicazione interna ed esterna dei fatti legati al tema della performance (ulteriormente integrata dai funzionari responsabili che sono chiamati a condividere con i propri collaboratori i programmi assegnati, in occasione delle periodiche riunioni tracciabili mediante il Sistema di Gestione per la Qualità di cui è dotato l'Ente);
- gestisce con gli applicativi del pacchetto Microsoft office le fasi di programmazione, monitoraggio e rendicontazione della performance.

In particolare, la STP sovrintende:

1. alla pianificazione strategica: cura la predisposizione dei documenti pianificatori, mediante incontri con la dirigenza, i responsabili dei settori e l'Ufficio Ragioneria e Stipendi;
2. alla programmazione operativa: cura la predisposizione della documentazione tecnica e non, con l'individuazione degli obiettivi di performance (triennali ed annuali) acquisendo informazioni specifiche da altre strutture camerali (Ufficio Studi e statistica, Ufficio Sviluppo ed organizzazione del personale, Ufficio Ragioneria e stipendi ecc) e con il lavoro congiunto della dirigenza, dei responsabili dei settori, degli uffici e dell'OIV;
3. al monitoraggio infrannuale: conduce nel mese di giugno la rilevazione dei risultati raggiunti alla data del 31 maggio per ciascun obiettivo di performance (sia operativa che organizzativa);
4. alla fase di modifica degli obiettivi di performance, laddove necessario;
5. alla misurazione e rendicontazione: gestisce la rendicontazione finale di tutto il Piano della performance, raccogliendo le rilevazioni, elaborando la Relazione sulla performance, condividendone i risultati con la

dirigenza e con l'OIV prima di sottoporre i documenti all'attenzione della Giunta.

Presso il Settore incaricato per le funzioni di STP è conservata in modalità informatica la documentazione prodotta.

La STP è dotata di personale in possesso di adeguate competenze e la collaborazione con l'OIV è stata costante e positiva in tutte le fasi del ciclo della performance 2022.

# 1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE<sup>1</sup>

Nel 2020, primo anno di introduzione ed utilizzo del tool di autovalutazione proposto da Unioncamere, il Sistema della CCIAA Treviso - Belluno si è attestato all'82,70% della situazione ideale, contro l'81,60% calcolato sulla media nazionale delle 49 CCIAA che hanno utilizzato il tool. Nel 2021 il Sistema della CCIAA Treviso - Belluno è migliorato e si è attestato all'85,15%. Alla data di approvazione della presente Relazione non è possibile fornire il dato nazionale.

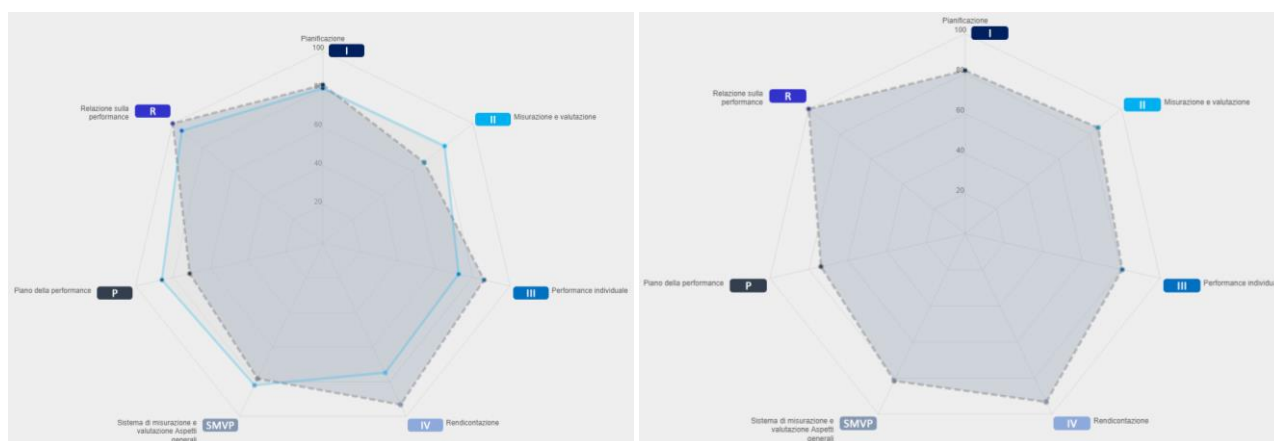


Fig. 1 confronto autovalutazione e benchmark nazionale 2020 (grafico di sinistra; media nazionale contrassegnata dalla linea celeste) vs risultati tool 2021 (grafico di destra)

Gli item nei quali il Ciclo dell'Ente camerale è relativamente meglio posizionato riguardano la "Relazione sulla performance" (100%) e la "Rendicontazione" (93,33%).

Non vi sono item che, all'altro opposto della scala, presentano un posizionamento relativo inferiore al 50%; infatti il posizionamento che ha ottenuto il risultato minore (73,89%) riguarda il "Piano della Performance", penalizzato dalla mancanza della dimensione di genere e dalla "proliferazione degli obiettivi". Relativamente a "Misurazione e valutazione" invece permane la criticità relativa all'esito dei risultati poiché pressoché tutti gli obiettivi e indicatori hanno un grado di raggiungimento del 100%. Tale aspetto, ritenuto critico secondo i punteggi attribuiti dal tool di autovalutazione, per la Camera di commercio Treviso – Belluno è indice di una sicura capacità previsionale che certamente consente il raggiungimento degli obiettivi annuali individuati nel Piano della Performance; anche se un eccessivo numero di indicatori con performance il cui grado di raggiungimento è pari al 100% può talvolta essere legato a valori target non sempre sfidanti e tali da non generare sempre incisivi miglioramenti quantitativi o qualitativi nell'erogazione di servizi camerali.

In una posizione intermedia, tendente ai valori più alti della scala, si trovano, invece, "Pianificazione (81,59%), Misurazione e valutazione (85%), "Performance individuale" (80,55%), e "SMVP e gli aspetti generali del processo (81,67%).

A seguire si riporta una disamina più puntuale dei 7 item valutati.

## 2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per la fase di **PIANIFICAZIONE** (81,59 contro l'82,50% del 2020) si conferma che l'Ente camerale presenta numerosi punti di forza nei quali la valutazione del tool raggiunge il punteggio massimo (cfr Tab. 1 pag. 6).

<sup>1</sup> Per quanto riguarda la "Pianificazione" la valutazione ha riguardato il piano della Performance 2021-2023 e gli obiettivi per il 2021 approvati con deliberazione di Giunta n. 16 del 29.01.2021; per la "Misurazione e valutazione", la "Performance individuale" e la "Rendicontazione" le risposte fanno riferimento alla Relazione 2020 approvata con deliberazione della Giunta n. 81 del 18.06.2021.

Non vi sono punti di debolezza che rappresentano criticità da attenzionare nell'immediato, ma permangono opportunità di miglioramento volte a garantire la multidimensionalità degli obiettivi (che contestualmente alla presente rilevazione fanno riferimento alla medesima dimensione della performance: efficacia, efficienza, qualità, ecc.) e a tener conto di eventuali benchmark nella definizione dei target. Si conferma un posizionamento più che soddisfacente anche per quanto riguarda gli elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.) e le tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.).

Nel 2021, anno ancora condizionato dal protrarsi dell'emergenza sanitaria da Covid-19, l'Ente camerale ha rafforzato il proprio impegno nella transizione digitale interna, a beneficio della Comunità delle imprese, nel garantire la qualità dei servizi tanto da remoto quanto in presenza agli sportelli. Le modifiche al Piano della Performance, approvata con Delibera di Giunta n. 100 del 22.07.2021 non hanno riguardato la modifica sostanziale di obiettivi non raggiungibili o sostituiti a causa di problematiche contingenti all'emergenza sanitaria (come avvenuto invece nel 2020), quanto proposte di miglioramento nei target fissati, o alcuni aggiustamenti fisiologici negli obiettivi di Performance di Ente e di alcune progettualità in capo ad alcuni Settori/Uffici.

Per quanto riguarda la **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** (85% contro il 67,50% del 2020) 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. Oltre agli addetti al Controllo di gestione, i soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei Report concernenti la performance organizzativa sono il Segretario generale, i Responsabili delle unità organizzative (Dirigenti e/o P.O.), l'OIV e la Giunta. I momenti di misurazione e valutazione avvengono in maniera coerente con le tempistiche previste nel SMVP. Per quanto riguarda il punto di debolezza individuato dall'analisi del tool e riguardante l'esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%) si rinvia alle considerazioni indicate in paragrafo 1 (pag. 4).

Le modalità di monitoraggio e confronto nel corso d'anno prevedono la realizzazione di almeno un monitoraggio intermedio (infrannuale) e le risultanze contenute nei Report sono oggetto di confronto con i referenti interni, l'OIV e la Giunta e vengono utilizzate per intervenire su eventuali gap rilevati.

Solitamente il monitoraggio viene effettuato al 31 maggio, in modo da poter gestire eventuali criticità. Se ritenuto opportuno, a seguito delle evidenze emerse dalla rendicontazione intermedia di maggio, viene effettuato un secondo monitoraggio nel mese di settembre. Nel 2021 è stato effettuato un unico monitoraggio intermedio durante il quale sono stati monitorati i 15 progetti ex art. 67 C.C.N.L. 21/5/2018, le azioni di miglioramento e le riunioni di riesame attinenti all'applicazione della Norma ISO 9001:2015 facenti parte del Piano della performance 2021, nonché lo stato di avanzamento degli obiettivi di Performance di Ente e quelli presenti nel Piano Operativo.

Tenuto conto delle azioni di miglioramento suggerite nella Relazione 2020 dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è stata predisposta, erogata ed elaborata l'indagine di customer esterna 2021, i cui risultati sono pubblicati nel sito istituzionale camerale. I positivi riscontri ottenuti hanno confermato la più che soddisfacente percezione dell'Ente da parte dei propri stakeholder, restituendo un feedback importante, sull'utilizzo ed accesso ai servizi erogati sia in presenza che da remoto, garantendo gli standard di qualità previsti dalla Carta dei Servizi dell'Ente. Inoltre nel 2021 è stato condiviso un obiettivo trasversale a più Settori che ha portato alla somministrazione di indagini di customer satisfaction settoriali armonizzate, che hanno consentito di indagare ulteriormente il grado di soddisfazione degli utenti fornendo un riscontro ancor più tangibile in merito all'efficacia di alcuni servizi offerti (webinar, corsi di formazione, formazione interna, incontri one to one, ecc.).

In merito alla **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** (80,55 contro l'86,12% del 2020) si nota che i punti di forza dell'Ente camerale coprono quasi tutti i parametri indagati, in particolare, oltre che per il

sistema premiante, le risultanze della valutazione individuale vengono utilizzate per impostare interventi formativi e per promuovere la crescita professionale del dipendente. Viene definito ed aggiornato un dizionario dei fattori di valutazione; vengono determinate le componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti) e le modalità di assegnazione degli obiettivi individuali sono effettuate in base ai differenti livelli. La comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire avviene in modo informale e non strutturato. Relativamente alla condivisione della valutazione individuale, nel 2021 il consueto colloquio intermedio con il personale non è stato organizzato poiché l'assunzione del provvedimento finalizzato all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, (con riferimento alla scheda di valutazione di ciascuna categoria professionale individuata) ed il relativo aggiornamento delle schede di valutazione che tengono conto del lavoro svolto in modalità agile hanno determinato uno slittamento dei tempi previsti. Per queste ragioni è stato organizzato solo il colloquio finale di valutazione complessiva rispetto alla performance finale espressa dal dipendente. Inevitabilmente il perdurare dell'incertezza dovuta alla crisi sanitaria ha avuto riflessi anche sulla gestione del personale, ed il ricorso al turnover dovuto al pensionamento di alcuni dipendenti ha evidenziato alcuni problemi di sottodimensionamento; in ogni caso l'Ente ha cercato di tener conto nella valutazione individuale dei profili di riassetto e sistemazione dell'organizzazione.

Considerato che la presente relazione precorre i tempi relativi alla scadenza dell'approvazione della Relazione sulla Performance ai sensi del D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 art. 10, comma 1, lettera b), come per la precedente relazione non si anticipano i dati di performance 2021, per quanto riguarda il raggiungimento dei vari target. Si può tuttavia affermare che da una prima analisi si risultano positivi ed in linea con quelli dell'anno precedente.

La fase di **RENDICONTAZIONE** (93,33% medesima percentuale ottenuta nella Relazione 2020) si caratterizza per il rispetto dei termini stabiliti dalla normativa vigente. La rilevazione dei dati vede il coinvolgimento attivo di tutti i referenti degli obiettivi di performance, nonché di alcuni uffici in particolare (per esempio l'Ufficio Sviluppo ed Organizzazione del Personale).

La predisposizione della rendicontazione finale viene condivisa con l'OIV in apposite riunioni prima della definitiva redazione della Relazione per l'approvazione della Giunta camerale e, successivamente a tale passaggio, viene validata dall'OIV e pubblicata. Le modalità di divulgazione della Relazione sulla performance non prevedono specifici momenti di incontro e confronto con gli stakeholder (imprese, associazioni di categoria, ecc.). Il processo di rendicontazione è eseguito in tempi adeguati al fine di garantire il rispetto dei termini impartiti dalla normativa vigente.

**Tab. 1 Punti di forza e punti di debolezza**

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
<b>Pianificazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target;</li> <li>• Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti";</li> <li>• Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio;</li> <li>• Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori);</li> <li>• Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione;</li> <li>• Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rafforzamento delle azioni di pianificazione in un'ottica di genere</li> </ul>
<b>Misurazione e valutazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione;</li> <li>• Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa;</li> <li>• Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP.</li> </ul>	
<b>Performance individuale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti)</li> <li>• Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli;</li> <li>• Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione;</li> <li>• Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non vi sono punti di debolezza.</li> </ul>
<b>Rendicontazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder;</li> <li>• Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance;</li> <li>• Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico;</li> <li>• Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento; complessivo dei controlli (entro il 30/04);</li> <li>• Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rafforzamento delle azioni di comunicazione agli stakeholder</li> </ul>



### 3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Per quanto riguarda il **SMVP** (81,67 contro il 78,33% del 2020) va detto che anche sull'annualità 2021 è stato applicato il SMVP in vigore; con determinazione del Segretario Generale n. 172 del 13.09.2021 è stato inoltre aggiornato il SMVP nonché i modelli delle schede di valutazione.

Le fasi di misurazione e valutazione riferite all'annualità 2021 hanno rispettato i tempi previsti.

In coerenza con le indicazioni del DFP e di Unioncamere, la misurazione e valutazione prende in considerazione sia la performance organizzativa, sia la performance individuale. In particolare la prima concerne l'attuazione di piani e programmi, il miglioramento dell'organizzazione, lo sviluppo qualitativo delle relazioni con gli stakeholder, l'efficienza dell'impiego delle risorse e l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi, la qualità e la quantità dei servizi erogati, in buona sostanza considera i risultati annuali complessivamente ottenuti sia dall'Ente nel suo complesso sia dalle singole unità organizzative.

La performance individuale invece esprime il contributo fornito da un soggetto (Segretario Generale, Dirigente, Posizione Organizzativa o altro personale) in termini di risultati raggiunti e comportamenti tenuti nello svolgimento del proprio lavoro. Con riferimento all'annualità 2021, dando seguito a quanto prospettato nella precedente relazione, l'organizzazione ha predisposto un intervento di aggiornamento che tenesse in considerazione il passaggio culturale del momento storico, allo scopo di introdurre tra i fattori di valutazione della performance individuale anche il tema del lavoro agile, con la consapevolezza maturata nell'esperienza vissuta nell'ultimo biennio.

Rispetto all'annualità precedente invece non è stato possibile effettuare una valutazione intermedia.

Il **PIANO DELLA PERFORMANCE** (73,89 % contro il 71,11% del 2020) presenta un adeguato livello di compliance, rispetto alle indicazioni della Funzione Pubblica e dell'Unioncamere nazionale, i contenuti risultano completi, comprensibili ed esaustivi. La fruibilità del documento è semplice, per quanto riguarda la facilità di lettura, ma dal tool emergono ancora alcune debolezze che ne penalizzano la fruibilità, riguardo alla proliferazione degli obiettivi, poiché per il 2021 ne sono stati approvati più di 60, pur avendo l'Ente implementato obiettivi trasversali tra numerosi settori ed uffici.

La pubblicazione del documento è regolare e risponde alla vigente normativa in materia di trasparenza. I contenuti sono completi ed esaustivi e formulati, come detto, secondo le linee guida di Unioncamere. Adeguata la correlazione con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione. All'interno del Piano, la dimensione di genere non è indicata nello specifico; gli elementi propri di un Bilancio di genere sono però contenuti sinteticamente nella Relazione sulla Performance.

Nella prospettazione degli obiettivi strategici e operativi del Piano<sup>2</sup>, gli elementi informativi relativi agli indicatori che vengono inseriti riguardano fonti e target ben specificati e distinti dagli algoritmi; grazie alla correlazione tra Performance di Ente e PIRA, sono presenti anche gli ultimi dati osservati prima del periodo oggetto della pianificazione (baseline) seppur non espressamente indicati nel documento finale.

Si può anticipare che a partire dal 2022 la baseline verrà espressamente introdotta sia nella Performance di Ente che in quella operativa.

Per quanto riguarda gli obiettivi da inserire nel Piano della Performance la procedura citata in nota indica quanto riassunto nella seguente tabella.

---

<sup>2</sup> La procedura del Sistema di Gestione per la Qualità TB\_P6\_2A, revisionata l'ultima volta nel 2020, definisce, dal punto di vista operativo, le attività connesse al Ciclo di gestione della performance (ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009) finalizzate a garantire l'indirizzo, il coordinamento e il controllo dell'operato dell'Ente camerale, in maniera coerente con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente stesso e in ottemperanza agli obblighi previsti dalla normativa vigente.

**Tab. 2 Attribuzione obiettivi Performance secondo la procedura del SGQ TB\_P6\_2A**

Dirigenza	Titolari di posizione organizzativa	Uffici
A ciascun dirigente, per la propria area di competenza, sono attribuiti n. 5 obiettivi di performance, di cui 1 obiettivo trasversale alla direzione di incidenza sulla performance di Ente, necessario ai fini della valutazione della dirigenza e 1 obiettivo di gestione manageriale degli standard di qualità	A ciascun titolare di posizione organizzativa, per il proprio settore di competenza, sono attribuiti n. 4 obiettivi di performance, di cui n. 1 obiettivo di applicazione della Norma ISO 9001:2015, ispirato al processo di miglioramento continuo, mentre i restanti obiettivi dovranno avere contenuti innovativi e di miglioramento.	A ciascun ufficio sono attribuiti almeno 3 obiettivi di performance, di cui 1 obiettivo è attinente l'applicazione della Norma ISO 9001:2015, mentre i restanti obiettivi dovranno avere contenuti innovativi e di miglioramento.

L'Ente, a seguito dei suggerimenti proposti dall'OIV, sta proseguendo nella direzione della maggiore implementazione possibile di obiettivi trasversali tra Settori/Uffici e ad una ridefinizione e contenimento degli obiettivi di Performance; una seppur minima riduzione è avvenuta già con l'approvazione del Ciclo e Piano della Performance 2022 – 2024 con Deliberazione di Giunta n. 12 del 28.01.2022, portando a 34 gli obiettivi di Ente, ma è soprattutto in vista dell'approvazione del PIAO, recependo la proposta di Unioncamere di introdurre 4 obiettivi comuni a tutte le Camere di commercio, che la Performance di Ente 2022 – 2024 verrà revisionata, attraverso una ulteriore drastica riduzione degli obiettivi che misureranno la dimensione strategica della performance.

Tale revisione oltre al beneficio di ridurre il numero degli obiettivi, consentirà di attivare confronti e benchmarking tra Camere.

Dall'analisi della **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** (100% medesima percentuale ottenuta nella Relazione 2020) viene confermato che il processo di redazione della Relazione sulla performance è corretto e avviene nei termini di legge (30 giugno). La relazione è completa, comprensibile ed esaustiva: i risultati di performance raggiunti sono chiaramente illustrati coerentemente con i contenuti del Piano della performance. I report riassumono i livelli di raggiungimento della performance in relazione a ciascun obiettivo operativo. La relazione contiene in sintesi elementi propri di un Bilancio di genere. Valutazioni sull'impatto economico delle attività realizzate trovano espressione nella Relazione sulla gestione allegata al Bilancio (art. 24 D.P.R. 254/2005), che va quindi letta in coordinamento con i contenuti della Relazione sulla performance.

**Tab. 3 Punti di forza e punti di debolezza**

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
<b>SMVP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance;</li> <li>• Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa;</li> <li>• Pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti);</li> <li>• Scale di valutazione dei comportamenti</li> <li>• Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP;</li> <li>• Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicazione dei livelli sintetici di raggiungimento per obiettivi/indicatori;</li> <li>• Valutazione partecipativa nel ciclo della performance.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segnalazione di disfunzione “sistemiche” o “metodologiche” da parte dell’OIV;</li> <li>• Commitment e adeguatezza dell’impegno complessivo da parte dell’ente sul Ciclo della performance.</li> </ul>	
<b>PIANO DELLA PERFORMANCE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi;</li> <li>• Presenza degli obiettivi individuali dei dirigenti nel document;</li> <li>• Sintesi del documento e dei relativi allegati;</li> <li>• Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP;</li> <li>• Collegamento con PTPCT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenza della dimensione di genere;</li> <li>• Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi).</li> </ul>
<b>RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione;</li> <li>• Congruità intervallo di tempo per l’OIV necessario alla validazione;</li> <li>• Correttezza esposizione dell’analisi del contest;</li> <li>• Sintesi dei risultati raggiunti</li> <li>• Rendicontazione degli obiettivi strategici;</li> <li>• Rendicontazione degli obiettivi operative;</li> <li>• Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione;</li> <li>• Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi;</li> <li>• Rendicontazione degli obiettivi individuali;</li> <li>• Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP.</li> </ul>	Non vi sono punti di debolezza.

## 4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi riportata nei paragrafi precedenti, non sussistono gravi elementi di criticità tali da dover suggerire strutturali azioni di miglioramento in via prioritaria, già a partire dal successivo ciclo. L'Organismo Indipendente di Valutazione considera infatti positivamente l'impianto del sistema dei controlli e delle modalità di funzionamento del ciclo di gestione della performance ritenendoli congrui con le esigenze della Camera di commercio di Treviso - Belluno e con quanto previsto dalla normativa.

Dall'analisi condotta, emergono comunque alcune opportunità di ulteriore miglioramento sulle quali l'Ente può intervenire ed elementi di forza che devono essere mantenuti o consolidati.

In particolare l'OIV suggerisce i seguenti spunti di miglioramento:

- ✓ l'impostazione dei target degli indicatori risulta buona, tuttavia in alcuni casi è opportuno definirne di ancora più sfidanti e non appiattiti sulle serie storiche degli anni precedenti;
- ✓ cercare di contenere gli obiettivi di Performance di Ente, anche in vista dell'introduzione dei 4 obiettivi comuni proposti da Unioncamere e che le Camere di commercio dovranno recepire nel PIAO;
- ✓ incrementare la multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici e, in fase di definizione dei target, tener conto di benchmark (se disponibili);
- ✓ proseguire l'attività di comunicazione e coinvolgimento attivo degli stakeholder, nelle diverse fasi del processo di programmazione, soprattutto in sede di valutazione dei risultati, mantenendo e promuovendo l'effettuazione di indagini di customer satisfaction, non solo rispetto ai servizi fondamentali dell'Ente in considerazione dell'attenzione posta dalla normativa al tema del coinvolgimento attivo degli stakeholder e degli utenti nei servizi erogati, ma anche per quanto riguarda le attività promozionali gestite tramite società partecipate o altri Enti partner.

Treviso, 26 aprile 2022

Prof. Massimiliano Longo  
Organo Indipendente di Valutazione