



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA

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

Sommario

Premessa.....	3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	7
3. ANALISI DEI DOCUMENTI	10
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	14

Premessa

Ai sensi dall'art. 14, c. 4, lett. a) d.lgs. 150/09 gli OIV sono tenuti a monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando una relazione annuale entro il 30 di aprile di ciascun anno sullo stato degli stessi, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

Il presente documento assolve questa fondamentale funzione di controllo interno e viene trasmessa al Presidente quale organo d'indirizzo politico-amministrativo della CCIAA, alla Giunta, al Segretario Generale ed ai Dirigenti e al Responsabile della Trasparenza per la sua pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

L'articolo 14, comma 4, lettera a), del Decreto 150/2009 con questo documento chiede agli OIV di riferire sul funzionamento effettivo del ciclo della performance, mettendo in luce criticità e punti di forza del ciclo, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo. Per tale ragione, la Relazione nel riferire sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno precedente (per esempio, la Relazione redatta nell'anno 2023 riferisce sul funzionamento del sistema relativo al ciclo della performance 2022) stante la finalità della Relazione che è quella di favorire un graduale processo di miglioramento, è comunque opportuno che dia evidenza anche di eventuali criticità e miglioramenti concernenti il ciclo avviatosi con l'ultimo piano adottato (con riferimento all'esempio precedente, piano della performance 2023-2025, compreso all'interno del PIAO 2023-25).

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni rappresenta il momento finale del 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 2022, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale, ha utilizzato per la redazione della presente 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 ed adempimenti previsti per gli Organismi Indipendenti di Valutazione.

Il processo di redazione del presente documento ha il valore aggiunto di un confronto partecipato tra questo organo e l'ente camerale, comunicazione che si è attivata nel confronto della valutazione dei diversi ambiti di osservazione (items) del tool finalizzato alla definizione del report definitivo. Le risultanze pertanto rappresentano una fotografia condivisa e coordinata dei diversi attori coinvolti nel processo.

La relazione, sintetica e schematica, rendiconta lo stato dell'arte delle fasi del ciclo delle performance realizzato nell'annualità 2022 nell'ambito del quale si inserisce la elaborazione, approvazione e validazione della Relazione della Performance dell'annualità precedente. Nelle diverse sezioni della Relazione sono indicate azioni correttive e suggerimenti, emersi e condivisi in corso d'anno dall'OIV.

La relazione pertanto segue il format proposto in accompagnamento alle Linee Guida redatte da Unioncamere con il Dipartimento della Funzione Pubblica del marzo 2021 ed è articolata sulla base delle sezioni del tool, integrate da commenti relativi a criticità e da suggerimenti, là dove è valutato opportuno un approfondimento.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

La Camera ha chiuso il tool di autovalutazione messo a disposizione da Unioncamere alla data del 20.04.2023. Alla chiusura del tool la numerosità delle camere che compongono, rispetto ai diversi items, la "media nazionale" è rappresentata dal cluster che ha aderito alla compilazione del tool su base volontaria ed implementato il questionario in modo autonomo. Nel complesso, il Sistema della CCIAA AREZZO SIENA si attesta ad un medio livello della scala, rispetto ad una situazione ipotetica ideale (76,70% vs 100,0%). Tale punteggio "scarta" la media nazionale attestatasi alla data di osservazione al 85,30% e posiziona la camera ad un livello inferiore alla media.

Da sottolineare che alla data del 20 aprile 2023 avevano chiuso il tool soltanto in poche camere di commercio (14 in totale), per cui come già avvenuto lo scorso anno, il confronto con i dati nazionali per il 2022 non potrà essere preso quale base di confronto.

Utile è invece valutare il dato nel biennio preso in esame, il tool di autovalutazione è alla terza annualità risultando, dunque, efficace per procedere ad un raffronto con lo scorso anno.

Gli items su cui si basa il tool sono:

I Pianificazione
II Misurazione e valutazione
III Performance individuale
IV Rendicontazione
SMVP Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali
P Piano della performance
R Relazione sulla performance

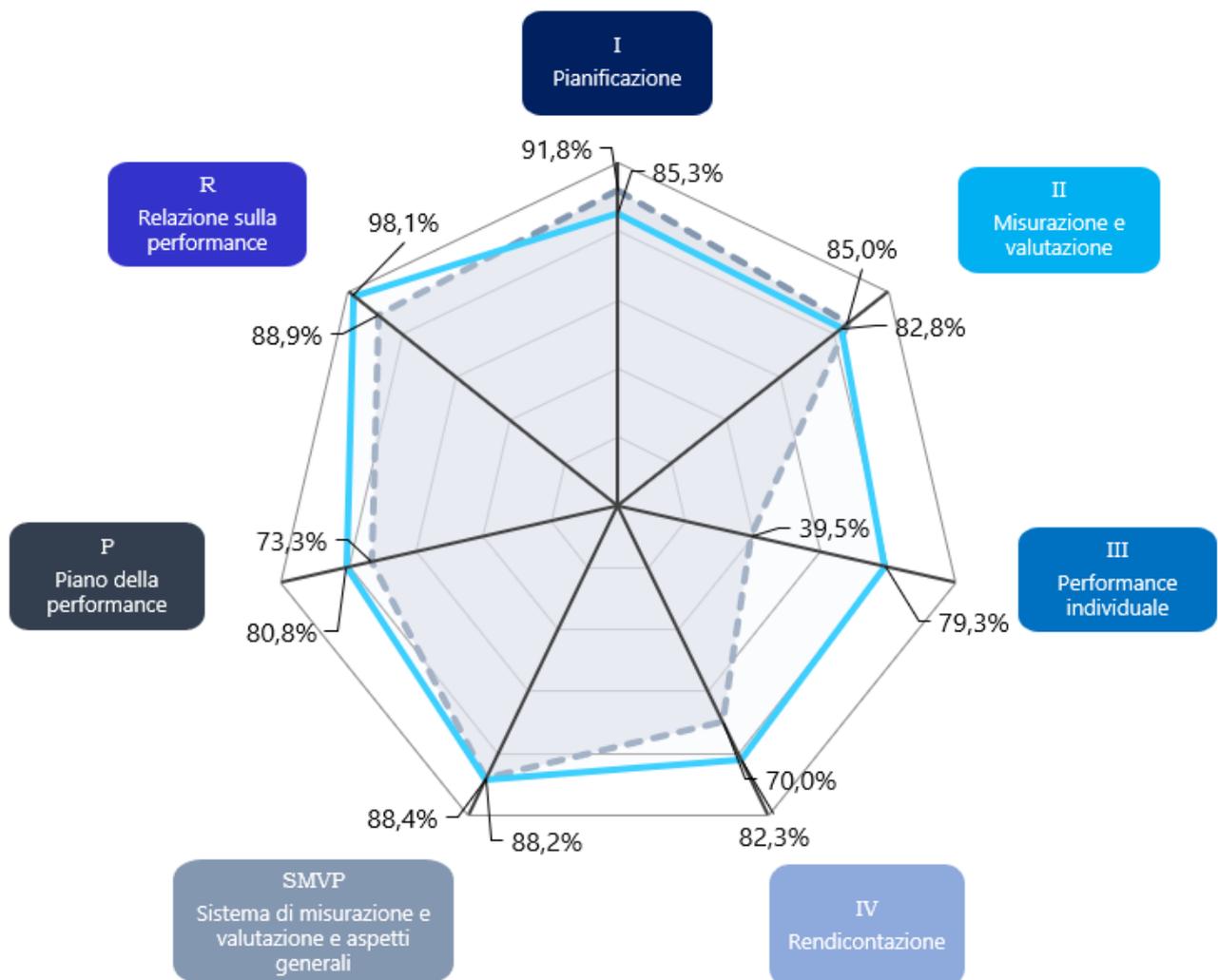
Da un raffronto rispetto alla medesima analisi effettuata per il ciclo precedente, non si evidenziano significativi scostamenti:

	Anno 2021				Anno 2022				
	N. domande	Avanzamento compilazione	Punteggio CCIAA	Media Nazionale	N. domande	Avanzamento compilazione	Punteggio CCIAA	Media Nazionale	
I	11	100,0%	91,8%	83,4%	I	11	100,0%	91,8%	85,3%
II	6	100,0%	85,0%	84,8%	II	6	100,0%	85,0%	82,8%
III	6	100,0%	39,5%	79,6%	III	6	100,0%	39,5%	79,3%
IV	6	100,0%	76,7%	80,8%	IV	6	100,0%	70,0%	82,3%
SMVP	12	100,0%	75,0%	84,9%	SMVP	11	100,0%	88,2%	88,4%
P	9	100,0%	76,7%	87,1%	P	9	100,0%	73,3%	80,8%
R	10	100,0%	90,0%	N/D	R	9	100,0%	88,9%	98,1%
	60	100,0%	76,4%	85,6%		58	100,0%	76,7%	85,3%

Gli items nei quali il Ciclo della CCIAA AREZZO SIENA per l'anno 2022 risulta sopra o intorno alla media nazionale sono: I Pianificazione, II Misurazione e valutazione, SMVP.

Gli altri items "Rendicontazione", Relazione sulla performance, e "Piano della performance" si attestano ad un buon livello con margini di miglioramento mentre in posizione più schiacciata, si trova l'item "performance individuale" raggiungendo lo stesso punteggio dello scorso anno, molto inferiore alla media nazionale con particolare criticità.

Il grafico a radar, sotto riportato, che viene "prodotto" dal tool in automatico evidenzia complessivamente il posizionamento (linea tratteggiata) rispetto alla media nazionale (linea continua) e riflette in forma grafica quanto sopra indicato nella tabella.



Le motivazioni dei valori percentuali sopra evidenziati, pur nella limitazione del confronto sulla media nazionale che è riferibile ad un cluster ristretto di CCIAA -per le motivazioni sopra rappresentate-, sono da rinvenire nella radicata cultura, in merito all'utilizzo della Balanced Scorecard a supporto del ciclo delle performance. Partendo infatti dalla pianificazione strategica per poi declinarla nella programmazione operativa fino alla conclusione del

ciclo della performance. Tale metodologia, fortemente consolidata da un uso sistematico in entrambe le preesistenti Camere di Commercio di Arezzo e di Siena, ha consentito un passaggio naturale per la costruzione di un sistema integrato per il nuovo Ente, che si riflette nella qualità documentale Piano delle Performance (dall'anno 2022 compreso nel PIAO) e Relazione delle Performance sostenendo il ciclo della performance nella misurazione e valutazione.

Il sostanziale allineamento dell'item "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", anche se con margini di miglioramento, riflette il grado di evoluzione del sistema camerale alle linee guida di Unioncamere sul Sistema di Misurazione e Valutazione, che, proposte e rilasciate a fine 2018, hanno determinato una spinta ed una uniformità di definizione delle stesse.

I posizionamenti inferiori, riferibili alla "Performance individuale" presentano delle criticità da leggere in ambiti di miglioramento nella definizione del sistema premiante del personale.

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

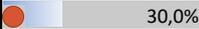
Per la fase di **PIANIFICAZIONE** si evidenzia un ottimo posizionamento sui vari ambiti di osservazione, un punto di miglioramento può rinvenire nelle Iniziative di condivisione della pianificazione ad ulteriori soggetti portatori di interesse che in questa fase non risultano essere coinvolti.

I Pianificazione		
I.01 Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target		100,0%
I.02 Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"		100,0%
I.03 Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.)		75,0%
I.04 Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio		100,0%
I.05 Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)		100,0%
I.06 Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.)		95,0%
I.07 Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici		100,0%
I.08 Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione		100,0%
I.09 Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)		100,0%
I.10 Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)		100,0%
I.11 Iniziative di condivisione della pianificazione		40,0%

I Pianificazione	
Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target	Iniziative di condivisione della pianificazione
Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"	
Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.)	
Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio	
Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)	
Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.)	
Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici	
Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione	
Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)	
Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)	

Per quanto riguarda la MISURAZIONE E VALUTAZIONE l'unico ambito di debolezza è l'appiattimento dei risultati

al 100%, osservazione che merita una riflessione sul carattere maggiormente sfidante in termini di obiettivi scelti nonché sulle fasi di misurazione e valutazione. In proposito si ricorda che in base all'art. 14, comma 4, del D.Lgs. 150/2009, l'OIV: "d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità", per tale ragione l'OIV raccomanda già nel ciclo performance in vigore 2023-25 e per i prossimi di prevedere dei correttivi per mitigare tale aspetto.

II Misurazione e valutazione	
II.01 Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure	 80,0%
II.02 Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno	 100,0%
II.03 Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%)	 30,0%
II.04 Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione	 100,0%
II.05 Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa	 100,0%
II.06 Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP	 100,0%

II Misurazione e valutazione	
Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure	Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%)
Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno	
Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione	
Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa	
Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP	

In merito alla **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** si notano quali punti di forza la comunicazione al personale ad avvio del ciclo sui risultati attesi e in merito ai comportamenti, così come è ben definito un dizionario dei descrittori di valutazione, restano invece da migliorare le due direttrici: risultati e comportamenti che compongono la performance individuale, in quanto non risultano ben differenziati i pesi per le diverse categorie (dirigenti, posizioni organizzative (PO)/incarichi di elevata qualificazione (EQ) e comparto), oltre alla carente dialettica per la modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli.

III Performance individuale		
III.01 Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti)		20,0%
III.02 Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli		0,0%
III.03 Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire		50,0%
III.04 Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno		33,3%
III.05 Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione		100,0%
III.06 Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)		33,4%

III Performance individuale	
Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire	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 livelli
Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione	Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno
	Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)

Infine, sulla fase di **RENDICONTAZIONE** si caratterizza per ambiti di miglioramento circa gli aspetti comunicativi in merito ai risultati raggiunti e alla modalità di gestione del Report sul Controllo rivolto agli organi politici-amministrativi valutato come atto di pura formalità. Su questi punti di debolezza è necessario rafforzare la cultura comunicativa nei confronti degli stessi stakeholder e degli organi di governo.

IV Rendicontazione		
IV.01 Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder		100,0%
IV.02 Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance		100,0%
IV.03 Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance		20,0%
IV.04 Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico		40,0%
IV.05 Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04)		100,0%
IV.06 Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos)		60,0%

IV Rendicontazione	
Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder	Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance
Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance	
Adeguate predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04)	Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico
Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos)	

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il **SMVP** è oggetto di revisione annuale, il SMVP attualmente in vigore è stato approvato con Delibera di Giunta n. 100 del 26.09.2022, l'OIV si è espresso con parere vincolante in data 24.09.2022, ed è coerente agli indirizzi impartiti da Unioncamere ed in esso sono previste le procedure di conciliazione e le modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione economico finanziaria (art. 7 c. 2 bis) ed altresì coerente con il D. Lgs. 150/2009 rilevando in generale la completezza del documento. Mentre i punti più carenti evidenziati dal tool sono riferiti al fatto che le attività operative sono a carico di poche risorse che, pur manifestando buona volontà, devono contemperare il loro impegno con altre incombenze, esprimendo un apporto non sempre adeguato. Anche per quanto attiene alla valutazione partecipativa nel ciclo della performance si evidenzia che è stato solo previsto un modello di valutazione partecipativa ma a ciò non è conseguito una effettiva implementazione dello stesso.

SMVP Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali	
SMVP.01 Rispetto dei tempi di aggiornamento	80,0%
SMVP.02 Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance	100,0%
SMVP.03 Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa	100,0%
SMVP.04 Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori	100,0%
SMVP.05 Pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti)	100,0%
SMVP.06 Scale di valutazione dei comportamenti	100,0%
SMVP.07 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	100,0%
SMVP.08 Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance	100,0%
SMVP.09 Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV	100,0%
SMVP.10 Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance	50,0%
SMVP.11 Valutazione partecipativa nel ciclo della performance	40,0%

SMVP Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali	
Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Rispetto dei tempi di aggiornamento	Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance
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 diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti)	Valutazione partecipativa nel ciclo della performance
Scale di valutazione dei comportamenti	
Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	
Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance	
Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV	

Il **PIAO**, che a partire dall'anno 2022 comprende al suo interno il Piano della performance, è impostato in modo da far emergere chiaramente la stretta correlazione tra pianificazione e programmazione. Ha tre punti di debolezza: in merito agli obiettivi, seppur indicati gli ultimi dati osservati ed i target sono ben specificati, manca una chiara indicazione delle fonti e degli algoritmi, al tempo stesso per la realizzazione del primo documento definito Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO) non è stato formalizzato uno staff operativo e definiti i ruoli dei vari referenti e nonostante il lavoro di sfoltoimento numerico degli obiettivi già nel corso del 2022 risultano ancora superiori al target massimo che Unioncamere indica in 60 obiettivi complessivi. Pertanto, in questo caso ancora ci sono margini di miglioramento già adottati per il Piano 2023-2025.

Peraltro, quanto sopra rappresentato e graficamente esposto nella tabella che segue, trova una corrispondenza nel questionario di monitoraggio sul PIAO prima iniziativa di monitoraggio del PIAO avviata dal Dipartimento della Funzione pubblica nel 2022 con il supporto tecnico-metodologico della Commissione tecnica per la performance. L'indagine rappresenta un importante momento per acquisire, nell'ottica di collaborazione con le amministrazioni interessate, elementi informativi sul processo di pianificazione, programmazione e predisposizione del nuovo documento integrato.

P PIAO		
P.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione		100,0%
P.02 Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)		50,0%
P.03 Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi		100,0%
P.04 Indicazione degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 inseriti		100,0%
P.05 Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi		40,0%
P.06 Creato un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO		60,0%
P.07 Sintesi del documento e dei relativi allegati		100,0%
P.08 Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)		10,0%
P.09 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP		100,0%

P PIAO	
Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi
Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi	
Indicazione degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 inseriti	Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)
Creato un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO	
Sintesi del documento e dei relativi allegati	Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)
Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	

Dall'analisi della **RELAZIONE DELLE PERFORMANCE**, si ricorda che l'analisi è sottesa alla relazione del ciclo 2021, ultima Relazione sulla performance disponibile, in quanto la Relazione sulla performance 2022 è in scadenza al prossimo 30 giugno, si evidenzia un unico punto di debolezza, ovvero l'assenza di considerazioni in merito agli scostamenti significativi rispetto ai valori attesi. Integrare il dato potrebbe rilevarsi utile per capire quali siano stati i fattori responsabili di tale scostamento e in particolare comprendere se gli stessi siano di natura esogena piuttosto che endogena. L'OIV raccomanda di tenere conto di tale aspetto già nella Relazione sulla performance 2022, in scadenza il prossimo 30 giugno, inserendo l'analisi sintetica degli eventuali scostamenti registrati.

R Relazione sulla performance		
R.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione		100,0%
R.02 Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione		100,0%
R.03 Correttezza esposizione dell'analisi del contesto		100,0%
R.04 Sintesi dei risultati raggiunti		100,0%
R.05 Rendicontazione degli obiettivi strategici		100,0%
R.06 Rendicontazione degli obiettivi operativi		100,0%
R.07 Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione		100,0%
R.08 Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi		0,0%
R.10 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP		100,0%

R Relazione sulla performance	
Punti di forza 	Punti di debolezza 
Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi
Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione	
Correttezza esposizione dell'analisi del contesto	
Sintesi dei risultati raggiunti	
Rendicontazione degli obiettivi strategici	
Rendicontazione degli obiettivi operativi	
Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione	
Rendicontazione degli obiettivi individuali	
Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

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 ciclo successivo, sono:

PERFORMANCE INDIVIDUALE:

- ✓ Valutare l'opportunità di migliorare il SMVP e dunque indirettamente la dimensione Performance Individuale agendo maggiormente sui pesi delle due direttrici: risultati e comportamenti a seconda delle categorie: dirigenti, posizioni organizzative/incarichi di elevata qualificazione e comparto, in modo anche da recepire le indicazioni contenute nelle linee guida pubblicate nel 2019 sulla performance individuale.
- ✓ Valutare le azioni correttive opportune per evitare gli schiacciamenti verso il 100% e, quindi, avviare un percorso che possa progressivamente portare verso una maggiore differenziazione.

PIANO DELLA PERFORMANCE

- ✓ Proseguire nell'azione di razionalizzazione e riduzione del numero degli obiettivi in modo da migliorare la fruibilità del documento. Si suggerisce fin d'adesso, o al più con l'approvazione del prossimo Piano della Performance 2024-26, ove non sia possibile recepirne già l'inserimento, cosa auspicabile, nel Piano 2023-25 mediante un aggiornamento e conseguente riapprovazione del PIAO 2023-25, di inserire all'interno del Piano alcuni degli indicatori comuni che il Ministero della Pubblica Amministrazione con circolare del 30 dicembre 2019 aveva indicato a supporto delle Amministrazioni Pubbliche per il ciclo della performance 2020-2022. Con il nuovo Piano tra gli obiettivi che incidono sulla performance organizzativa dovrà essere inserito un obiettivo specifico dedicato alla Trasparenza, legandolo al grado di conformità alle pubblicazioni previste dal D.Lgs. 33/2013 e dalla griglia Anac allegata alla Delibera 1310/2016, recependo così le indicazioni contenute in termini di indicatore nella suddetta Circolare, anche nell'ottica di contribuire all'integrazione tra performance, anticorruzione e trasparenza, in considerazione della logica di integrazione su cui si basa il PIAO e come rinvenibile anche dal PNA2022.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

- ✓ Valutare l'inserimento, se possibile già nella Relazione sulla performance in scadenza al 30.06.2023, degli scostamenti nel caso di obiettivi conseguiti in parte rispetto al target o conseguiti in misura inferiore alla base line.

TRASPARENZA:

- ✓ 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 provvede direttamente alla trasmissione per la sua pubblicazione all'ufficio comunicazione che gestisce la sezione amministrazione trasparenza.
- ✓ All'interno della sottosezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione" (sul sito istituzionale in Amm.ne Trasparente) sono riportati i documenti annuali e le relative griglie di rilevazione, attestazioni 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 Arezzo-Siena 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.
- ✓ Sempre nella logica di integrare il PTPCT con il Piano performance, già dal 2022 compresi nel PIAO adottato con Delibera di Giunta n.66 del 28.06.2022 ed aggiornato con la Delibera di Giunta n. 84 del 20.09.2022, la CCIAA di Arezzo-Siena ha previsto all'interno della sezione trasparenza il link diretto al sito dell'ANAC in cui è possibile presentare una segnalazione di condotte illecite - Whistleblowing, oltre ad avere una casella anonima dedicata.
- ✓ Per il Piano anticorruzione e trasparenza (PTPCT) 2022-2024, compreso all'interno del PIAO 2022-24 entrato in vigore proprio nel 2022 e adottato con Delibera di Giunta n.66 del 28.06.2022 la CCIAA di Arezzo-Siena per l'aggiornamento della mappatura dei processi e loro valutazione del rischio fa ricorso al sistema camerale. In particolare, è importante aggiornare le mappature soprattutto per implementare con riferimento alla struttura/soggetti coinvolti nei processi allo scopo di rendere ancora più chiaro "chi fa cosa".

Arezzo-Siena, 28/04/2023

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
OIV MONOCRATICO
(dott.ssa Manuela Sodini)