



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

al Segretario Generale
alla Struttura Tecnica Permanente

Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2022

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Camera di Commercio Venezia Giulia, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, tenuto conto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento per la Funzione Pubblica ed altresì di Union Camere di Maggio 2020, ha preso in esame la Relazione sulla performance per l'annualità 2022 della Camera di Commercio Venezia Giulia, adottata con determinazione presidenziale urgente n.13 del 30/06/2023.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di misurazione e valutazione della performance organizzativa complessiva e della performance individuale, e valida la presente Relazione, garantendo in tal modo la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e rendicontazione svolto dall'amministrazione, la conformità della Relazione alle normative vigenti ed alle Linee Guida nonché il rispetto della relativa tempistica.

Una sintesi delle motivazioni alla base della decisione è riportata nell'allegato A notificato in seguito ad una più approfondita valutazione delle singole sezioni del documento utile a motivare il processo di validazione.

Premesso quanto sopra l'OIV

Valida

- La Relazione della Performance anno 2022 della Camera di Commercio Venezia Giulia che può essere sottoposta a ratifica alla Giunta Camerale;
- Ricorda di ottemperare a quanto disposto dal D. Lgs. 150/2009 e dal D. Lgs. 33/2013 in materia di pubblicazione della Relazione stessa e del presente documento nelle dedicate sezioni di Amministrazione Trasparente del Sito Istituzionale.

Arezzo, 30/06/2023

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott.ssa Francesca Cioni

Carta di lavoro n. 1

AMBITO DI ANALISI: Conformità della Relazione sulla Performance al D. lgs. 150/09 e alle Linee Guida DFP n.3/2018
Procedura di verifica:

Attività/oggetto di verifica	Modalità di svolgimento	Evidenze	Conclusioni della verifica
1 Termine di approvazione della Relazione	Relazione in bozza avanzata di definizione sottoposta a parere in via preventiva adottata con determinazione presidenziale urgente n.13 del 30/06/2023, Ricontrato esito positivo come confermato da ciascuno degli ambiti oggetto di osservazione.		La tempistica di adozione nel profilo temporale definito da normativa. Sotto il profilo della forma è stata adottata con determina presidenziale urgente da sottoporre a ratifica di Giunta Camerale.
2 Principali risultati raggiunti	Analisi della Relazione della Performance Colloqui con la Struttura Tecnica Permanente RPP, approvata dal Consiglio camerale in data 25 ottobre 2021 PIAO 2022-2024, adottato con determinazione presidenziale urgente in data 30 giugno 2022 e aggiornato con la delibera di Giunta di ratifica in data 21 luglio 2022	Cap. 1	Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance di cui al PIAO relativo all'anno di riferimento. Report dei principali risultati nell'Indicatore sintetico della performance organizzativa complessiva del sistema camerale integrato Venezia Giulia pari a 99,80 (informazioni per singola linea strategica, per prospettiva BSC) e sono altresì presentati gli indicatori sintetici per le quattro prospettive di analisi della performance individuate come rilevanti in sede di programmazione. Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione.
3 Analisi del contesto e delle risorse	Analisi della Relazione della Performance	Cap. 2 Approfondita e dettagliata analisi del contesto esterno. Altrettanto ottimo livello di livello di articolazione del contesto interno. Si evidenzia FTE anno 2022 pari a 49,8 ulteriormente diminuito dal 2021: su una consistenza di 31.112 di 51 unità, rispetto alla dotazione organica stabilita per l'Ente camerale con il D.M. 16 febbraio 2018 vi è una carenza di personale di 21 unità (confronto 19 unità anno 2021).	Buona analisi presentata in modo semplice, chiaro e documentato che offre chiavi di lettura in caso di mutamenti e degli effetti che hanno determinato la modalità di operare dell'Amministrazione e dunque determinarne o influenzarne il grado di raggiungimento degli obiettivi, si evidenzia particolarmente il contesto interno il progressivo ridursi di personale attestatosi a 51 unità per 49,8 FTE.
4 Misurazione e valutazione della performance organizzativa	Analisi della Relazione della Performance Colloqui con la Struttura Tecnica Permanente RPP, approvata dal Consiglio camerale in data 25 ottobre 2021 PIAO 2022-2024, adottato con determinazione presidenziale urgente in data 30 giugno 2022 e aggiornato con la delibera di Giunta di ratifica in data 21 luglio 2022	Cap. 3, Parag. 3.0 L'albero della performance, 3.1 Rendicontazione degli obiettivi strategici triennali. Rendicontazione dei risultati di performance organizzativa ottenuti nell'anno 2022 rispetto ai target annuali degli obiettivi strategici triennali definiti nel Piano Triennale Performance (Valore 99,9%). Il grado di conseguimento degli obiettivi strategici è calcolato come media aritmetica ponderata dei valori assunti dagli indicatori ad essi associati espressi in termini di percentuale di realizzazione rispetto ai target definiti nella fase di pianificazione nel Piano della performance. Oltre alle risultanze emerse in sede di misurazione della performance, per ciascun obiettivo è presentato un sintetico commento di valutazione qualitativa riguardo anche alle cause di eventuali scostamenti tra i risultati ottenuti e quelli programmati. Il valore baselino indicato qualora presente per gli indicatori desunti dal set di indicatori di Pareto (il Progetto di benchmarking fra tutte le Camere di Commercio gestito da Unioncamere) è quello medio del cluster dimensionale in cui rientra la Camera di Commercio Venezia Giulia, cioè quello delle Camere di Commercio medio-piccole	Ottima informazione di sintesi visualizza una analisi dettagliata per singolo obiettivo strategico ed analisi dei dati per singolo obiettivo. Confidenza delle informazioni fornite tramite trasmissione di evidenze oggettive conformo con il Segretario generale/Dirigente e Titolari di PO. Affidabilità dei dati e delle rilevazioni garantita anche, qualora applicabile, da estrazioni da sistemi informativi camerale, da riscontri effettuati in sede di monitoraggio intermedio e finale, tramite un'azione da parte della Struttura Tecnica di Supporto e verifica da parte OIV. Per gli obiettivi e rispettivi indicatori, in cui si osservano eventuali scostamenti riscontrati fra risultati attesi e risultati effettivamente conseguiti, indicazione della relativa motivazione nei casi in cui mutamenti interni od esterni possano aver influito.
5 Obiettivi annuali	Analisi della Relazione della Performance Colloqui con la Struttura Tecnica Permanente RPP, approvata dal Consiglio camerale in data 25 ottobre 2021 PIAO 2022-2024, adottato con determinazione presidenziale urgente in data 30 giugno 2022 e aggiornato con la delibera di Giunta di ratifica in data 21 luglio 2022	Cap. 3 Parag. 3.1 e 3.2 Rendicontazione obiettivi strategici annuali (Valore 99,80) Rendicontazione degli obiettivi operativi annuali. Valore 97,7%	Come nota sopra
6 Performance organizzativa complessiva	Analisi della Relazione della Performance Colloqui con la Struttura Tecnica Permanente RPP, approvata dal Consiglio camerale in data 25 ottobre 2021 PIAO 2022-2024, adottato con determinazione presidenziale urgente in data 30 giugno 2022 e aggiornato con la delibera di Giunta di ratifica in data 21 luglio 2022	Cap. 1 Cap. 3 Parag. 3.1	Ottima informazione di sintesi visualizzata nella Mappa Strategica ed analisi dettagliata per singolo obiettivo strategico. Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori che si avvale della metodologia BSC, e dunque del ribilanciamento delle informazioni tramite articolazione di collegamenti eccelsi. Confidenza delle informazioni fornite tramite trasmissione di evidenze oggettive conformo con il Segretario e Titolari di PO soprattutto per quegli indicatori od obiettivi che, sulla logica del cascading si alimentano dal basso verso l'alto -parte operativa-partite strategica. Affidabilità dei dati e delle rilevazioni garantita da estrazioni da sistemi informativi camerale, da riscontri effettuati in sede di monitoraggio, tramite un'azione da parte della Struttura Tecnica di Supporto e verifica da parte OIV. Per gli obiettivi e rispettivi indicatori, in cui si osservano eventuali scostamenti riscontrati fra risultati attesi e risultati effettivamente conseguiti, indicazione della relativa motivazione nei casi in cui mutamenti interni od esterni possano aver influito.
7 Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali	Analisi della Relazione della Performance Colloqui con la Struttura Tecnica Permanente RPP, approvata dal Consiglio camerale in data 25 ottobre 2021 PIAO 2022-2024, adottato con determinazione presidenziale urgente in data 30 giugno 2022 e aggiornato con la delibera di Giunta di ratifica in data 21 luglio 2022	CAP. 4 Verifica di adeguatezza e congruità del Piano a febbraio/marzo. La misurazione (grado di raggiungimento) al 31/12 nel mese di giugno 2022 verifica effettuata sulle attività di audit svolte dal CC e riscontrate da OIV. Programmi obiettivi trasversali inerenti anticorruzione e trasparenza coerenti con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione contemplato nel PIAO,	Nella misurazione e valutazione delle performance si è tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza, si è tenuto conto delle prassi metodologiche definite nel Sistema di Misurazione e Valutazione approvato e vigente.
Il processo di misurazione e valutazione	Analisi della Relazione della Performance Colloqui con la Struttura Tecnica Permanente Analisi del Piano della Performance (trennio 2021-2023), adottato con determinazione presidenziale urgente in data 29 gennaio 2021, ratificata dalla Giunta camerale in data 11 febbraio 2021	Confidenza sulla sintesi dei risultati raggiunti riscontrata duante la visione della documentazione presente a supporto del grado di raggiungimento,	L'amministrazione non ha attuato variazioni, durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 1 del d.lgs. 150/2009. La misurazione è processo avviato dal mese di giugno, per vie brevi sono stati validati i risultati raggiunti e nei giorni successivi integrate note a commento e evidenze documentali a confidenza delle attività svolte e dei risultati rendicontati. Il processo di valutazione individuale del dirigente, Segretario Generale, si concluderà dopo la validazione della presente relazione. Il processo di valutazione individuale effettuata dal dirigente e per il personale afferente le UO, prende avvio dal grado di raggiungimento degli obiettivi individuali
8 Pari opportunità e bilancio di genere, Benessere organizzativo	Analisi della Relazione della Performance	Paragrafo 3.4	Si presentano indicatori per soddisfare gli obiettivi di bilancio di genere (articolo 10, comma 1, lett. h, d.lgs. 105/2009). Il Benessere organizzativo (Customer Interni e Clima Organizzativo) è oggetto di rilevazione sistematizzata da diverse annualità.
9 Conclusioni	Analisi della Relazione della Performance		La Relazione è redatta in forma sintetica, con un linguaggio semplice, facilmente comprensibile per l'utente finale. La Relazione documenta tutte le attività poste in essere per la realizzazione del ciclo delle Performance anno 2022 e rendiconta gli ambiti che interessano anche il ciclo economico e finanziario.

Conclusioni:
L'OIV della Camera di Commercio Venezia Giulia, valida la Relazione sulla Performance per l'annualità 2022 adottata con determina presidenziale urgente n.13 del 30/06/2023 che può essere sottoposta a ratifica dell'organo competente.
La validazione è stata effettuata tenendo conto:
a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori (prevalenza target temporali);
f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (riscontro con i documenti citati ad esito positivo dell'attività);
g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
j. sintesi della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Data: 30/06/2023

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Francesca Cloni
