



ITALIAN TRADE AGENCY

ICE - Agenzia per la promozione all'estero e
l'internazionalizzazione delle imprese italiane

Organismo indipendente di valutazione

RELAZIONE

Validazione della “Relazione sulla performance dell’ICE Agenzia per la promozione all’estero e l’internazionalizzazione delle imprese per l’anno 2023”.

Con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 694 del 30 maggio 2024, è stata approvata la Relazione sulla performance dell’ICE Agenzia per l’anno 2023.

La Relazione in questione, redatta ai sensi dell’articolo 10, comma 4 del d.lgs. 150/2009, come novellato dal D.Lgs. 74/2017 ed articolata secondo la struttura delineata dalle Linee Guida per la Relazione Annuale sulla Performance n. 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, illustra a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell’anno di riferimento rispetto agli obiettivi programmati nel PIAO 2023-2025 – sez. 2.2 Performance.

Si sottolinea che la Validazione della Relazione, prevista dall’art. 14, comma 4, lettera c) del Dlgs 150/2009, attribuisce efficacia alla “Relazione della performance dell’ICE Agenzia” attestando la correttezza e la coerenza del Ciclo della Performance dal punto di vista metodologico. Infatti, come precisato nel paragrafo 4 delle linee guida per la Relazione annuale della Performance n.3 novembre 2018 - Dipartimento Funzione Pubblica Ufficio valutazione Performance -, “la validazione non può essere considerata una certificazione puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall’Amministrazione”.

Inoltre, ai sensi del comma 6 dell'art 14 del decreto già menzionato, la Validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per l'erogazione della premialità.

Lo scrivente OIV, sulla base della documentazione acquisita, attesta:

- a) **la coerenza tra i contenuti della Relazione e i contenuti del Piano della Performance 2023.**
In particolare, questo OIV ritiene che, nella stesura della Relazione sia stato soddisfatto questo criterio, in quanto sono riportati tutti i risultati raggiunti in merito agli obiettivi programmati e inseriti nel PIAO 2023-25 sez. 2.2 e dell’Allegato Tecnico Piano della Performance 2023.

- b) **la coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva e le valutazioni degli obiettivi** di performance organizzativa riportate dall'ICE Agenzia nella Relazione.
- c) **la presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi di performance organizzativa** inseriti nel Piano - si consideri che in ICE Agenzia gli obiettivi organizzativi assegnati ai singoli uffici sono strettamente correlati con gli obiettivi specifici dell'Ente, con attribuzione di un peso rilevante (70%) - e ciascuna unità organizzativa concorre al loro raggiungimento.
- d) **la presenza di obiettivi specifici e operativi trasversali che consentono la connessione con il Piano triennale per la trasparenza** e di prevenzione della corruzione e con il Piano degli indicatori di bilancio. Più precisamente, l'indicatore "Promuovere l'integrità attraverso l'adozione di misure di prevenzione della corruzione e la promozione di maggiori livelli di trasparenza" (azioni previste nel PTPC), realizza la connessione operativa con il Piano triennale della trasparenza e anticorruzione e misura la percentuale di azioni adottate sul totale di quelle previste nel PTPC, con un focus specifico sulle attività di audit interne e sull'assenza di segnalazioni.
- e) **il corretto utilizzo del metodo di calcolo** previsto dagli indicatori.
- f) **l'affidabilità dei dati utilizzati** per la compilazione della Relazione. La metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa, definita nel Sistema di misurazione e valutazione e declinata nel Piano di performance, è rafforzata dalla elaborazione di una nota metodologica allegata al Piano stesso che individua per ogni indicatore la formula di calcolo, la fonte e, laddove disponibile, la baseline di riferimento. Si consideri peraltro che la maggior parte degli indicatori contenuti nel Piano della Performance 2023, sono rilevabili in maniera preponderante attraverso un sistema di Business Intelligence, di strumenti informatici e mediante fonti esterne certificate, con ampia garanzia quindi di riscontro oggettivo.
- g) **l'effettiva evidenziazione, per gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti** riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, nella sezione relativa all'analisi degli scostamenti (paragrafo 2.1 "Obiettivi specifici").
- h) **l'adeguatezza del processo di misurazione** e valutazione dei risultati descritto nel paragrafo 2.3 "Obiettivi Individuali" della Relazione.
- i) **la conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti** e alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.
- j) **la sinteticità, chiarezza e comprensibilità** della Relazione grazie anche all'uso di schemi, tabelle e rappresentazioni grafiche.

In generale la Relazione comprende tutti i paragrafi previsti dalle Linee guida n. 3 del Dipartimento della Funzione pubblica.

In particolare:

L'Indice e il paragrafo 1 "sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri stakeholder" della "Relazione della Performance ICE Agenzia 2023" appaiono conformi alle disposizioni del Dlgs 150/2009 e riportano in sintesi l'operato messo in atto dall'ICE Agenzia per raggiungere gli obiettivi prefissati.

Il paragrafo 1 "Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri stakeholder" risulta comprensibile, espresso con un linguaggio fruibile anche ai non addetti ai lavori. Tale paragrafo si sviluppa in 4 sotto paragrafi:

- il ruolo dell'ICE;
- il contesto esterno;
- i principali risultati raggiunti dall'Agenzia;
- le risorse finanziarie e umane.

Per quanto riguarda il paragrafo dei principali risultati raggiunti la lettura dei dati è facilitata attraverso tabelle e rappresentazioni grafiche a vantaggio della chiarezza espositiva. Degna di nota è la presenza: di una mappa dei principali stakeholder/contributors che rappresenta un prerequisito fondamentale per la partecipazione degli stakeholder nel processo di definizione degli obiettivi.

Per misurare la creazione di valore pubblico sono illustrati i risultati relativi a 2 obiettivi di outcome:

1. la rilevazione della soddisfazione dell'utenza, condotta da una società esterna, per tutti i servizi erogati (promozionali, assistenza e formazione), le cui risultanze sono state tenute in debito conto ai fini della presente validazione (comma 4-bis art. 14 e comma 5 art. 19-bis del D.Lgs 150/2009 introdotti dal D.Lgs 74/2017). La rilevazione, corredata da tabelle e grafici, è stata pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione servizi erogati/servizi in rete.

2. la misurazione in collaborazione con l'ISTAT, dell'efficacia dei servizi offerti dall'ICE per la valutazione di impatto, basata sul confronto tra la performance esportativa delle imprese clienti che hanno fruito dei servizi di erogati dall'ICE e un gruppo di imprese non-clienti. L'esposizione dei risultati è facilitata e risulta chiara grazie all'uso di grafici e tabelle.

E' presente inoltre un paragrafo "Standard di qualità dei servizi" nel quale viene ampiamente illustrato il Sistema di gestione per la Qualità adottato dall'Agenzia ICE (ISO 9001). Il Sistema prevede la mappatura dei processi, l'analisi dei rischi/opportunità correlati, il piano triennale di audit interni con la revisione e l'aggiornamento delle procedure per il miglioramento continuo della qualità dei servizi ICE.

Nel sotto paragrafo "contesto esterno" è stato analizzato con chiarezza lo scenario economico mondiale nel 2023.

Per quanto riguarda le risorse umane il sotto paragrafo mette in evidenza i dati relativi al personale evidenziando: genere, tipo di contratto (a tempo pieno, part time, smart working e telelavoro), aree contrattuali, età. Vi è inoltre una sezione dedicata al lavoro agile, alle pari opportunità e alla formazione del personale. La sezione risulta corredata di tabelle che agevola la lettura dei dati.

Nel paragrafo 2, intitolato “Misurazione e valutazione della Performance”, sono presenti 3 sottoparagrafi:

- Obiettivi specifici e Albero della performance;
- Obiettivi e piani operativi;
- Obiettivi individuali.

Il paragrafo ha una esposizione tale da consentire una comprensibilità anche ai non addetti ai lavori, il linguaggio utilizzato è di facile fruizione, le rappresentazioni grafiche e le tabelle con andamento storico ne facilitano la comprensione.

Si evidenzia che le attività dell’Agenzia hanno riguardato principalmente 2 obiettivi specifici:

1. Aumentare il numero delle imprese esportatrici sistematiche e allargare i loro mercati di presenza con un focus su PMI e innovazione (peso 60%);
2. Accrescere la cultura di servizio alle imprese e adeguare l’organizzazione alle nuove tecnologie e ai mercati di riferimento, mantenendo costante garanzia di integrità, trasparenza e semplificazione (peso 40%).

Il paragrafo riporta l’albero della performance dell’ICE Agenzia e un’analisi di dettaglio degli obiettivi specifici in cui sono evidenziati i risultati raggiunti e le informazioni di sintesi sui risultati stessi e gli eventuali **scostamenti** rispetto ai risultati attesi, con l’individuazione delle principali cause.

Per quanto riguarda gli obiettivi operativi vengono riportate delle tabelle di andamento quinquennale (2019-2023) relative alla performance organizzativa delle unità operative raggruppate per rete: Sede, Milano ed estero. Per ciò che attiene ai risultati di dettaglio dei singoli piani operativi degli uffici si rimanda invece all’allegato tecnico dove vengono esposti i risultati raggiunti e per ogni singolo ufficio. Nelle schede degli uffici vengono riportate le informazioni relative a:

- il responsabile dell’ufficio, il centro di costo, le risorse economiche istituzionali e promozionali a consuntivo nel 2023, nonché le risorse umane al 31.12.2023 per la Sede e Milano, per la rete estera è utilizzato il criterio del Full Time Equivalent del personale locale su fondi promozionali e istituzionali.
- il risultato finale di Performance in termini percentuali (scala 0-100 per cento);
- gli obiettivi specifici (solo il codice di riferimento codice OS001 e OS002) per un loro collegamento diretto agli obiettivi dell’unità organizzativa, gli indicatori, il peso, il target, il consuntivo e la performance effettiva dell’indicatore conseguita (anche >100), espressa in percentuale;

- la fonte di rilevazione del dato.

Per quanto riguarda gli obiettivi individuali, il sottoparagrafo 2.3 descrive il collegamento tra gli obiettivi specifici, quelli operativi e quelli individuali, a partire dalla fase di assegnazione, proseguendo con quella di misurazione e quella di valutazione. Il paragrafo risulta chiaro.

Il paragrafo 3 relativo al Processo di redazione della Relazione sulla performance si sviluppa attraverso 3 sotto paragrafi:

- Fasi e tempi
- La metodologia
- Soggetti coinvolti

Il paragrafo descrive il processo indicandone gli attori/autori, il loro ruolo nell'ambito delle specifiche competenze e responsabilità, le fasi in cui si è articolato il processo ed i tempi di svolgimento. Il paragrafo ha una esposizione tale da consentire una comprensibilità anche ai non addetti ai lavori, il linguaggio utilizzato è di facile fruizione.

Si evidenzia che al momento della redazione della presente "Validazione Relazione della performance 2023", il processo di valutazione individuale della performance si è completato con l'esperimento del previsto incontro di calibrazione, durante il quale sono stati analizzati i report sulle valutazioni individuali, e con i successivi colloqui di feedback tra valutatori e valutati, al termine dei quali sono state elaborate le graduatorie finali, trasmesse per email dal Direttore Generale in data 6 giugno u.s..

Consigliere Stefano Glinianski
Direttore OIV