



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 2022.**

Con Delibera del 27 luglio 2022, è stata approvata la Relazione sulla performance del l'ICE Agenzia per l'anno 2021 e trasmessa allo scrivente Organismo Indipendente di Valutazione.

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 Piano della Performance 2021 -2023.

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. "La validazione, quindi, non può essere considerata una certificazione puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'Amministrazione" (paragrafo 4 delle linee guida per la Relazione annuale della Performance n.3 novembre 2018 - Dipartimento Funzione Pubblica Ufficio valutazione Performance).

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

**Lo scrivente OIV, insediatosi in data 24.06.2022, sulla base della documentazione acquisita e dei colloqui intercorsi, attesta:**

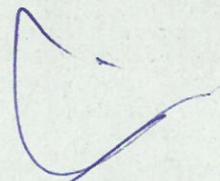
- a) **la coerenza tra i contenuti della Relazione e i contenuti del Piano della Performance 2021.**  
In particolare questo OIV ritiene che, nella stesura della Relazione sia stato soddisfatto questo criterio, in quanto sono riportati i risultati raggiunti in merito agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della Performance dell'anno precedente.

- 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 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)", declinato in tutti i piani operativi della sede e di Milano, 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 reclami.
- 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 2021, come ad esempio gli indicatori degli uffici della rete estera, 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 tutti 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, con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano.
- 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 la Presentazione della "Relazione della Performance ICE Agenzia 2021" 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 risulta comprensibile, espresso con un linguaggio fruibile anche ai non addetti ai lavori e fa esplicito riferimento al “Piano della performance dell’ICE Agenzia per il 2021-2023”.

Il paragrafo 1 “Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri stakeholder” si sviluppa in quattro sotto paragrafi:

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

L’esposizione dei dati attraverso tabelle e rappresentazioni grafiche facilitano la lettura degli stessi 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; di un paragrafo sugli standard di qualità dei servizi; di un paragrafo su lavoro agile, pari opportunità e formazione del personale.

Inoltre è presente, attraverso un indicatore strategico, 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).

Inoltre nel sotto paragrafo “contesto esterno” è stato analizzato con chiarezza lo scenario economico mondiale nel 2021.

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.

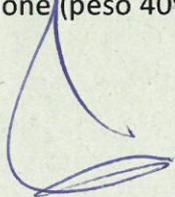
Nel paragrafo 2, intitolato Misurazione e valutazione della Performance, sono presenti 3 sottoparagrafi:

- 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 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 (2017-2021) relative alla performance organizzativa delle unità operative raggruppate per rete: Sede e 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 vengono riportate le informazioni relative a:

- il responsabile dell'ufficio, il centro di costo, le risorse economiche istituzionali e promozionali a consuntivo nel 2021, nonché le risorse umane al 31.12.2021 per la Sede e Milano, per la rete estera 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 codice OS001 e OS002) e il 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 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.

Consigliere Stefano Glinianski  
Direttore OIV