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

Anno 2024

CAMERA DI COMMERCIO
PADOVA
il futuro a portata di impresa

SOMMARIO

PREMESSA

1 VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

2 ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

3 ANALISI DEI DOCUMENTI

4 AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PREMESSA

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rappresenta l'**esito finale dell'attività di monitoraggio** realizzata annualmente dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).
Tale attività, prevista dall'art. 14, comma 4, lettera a del D. Lgs. 150/2009, ha l'obiettivo di **verificare il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni e del Ciclo di gestione della performance** per individuare eventuali elementi correttivi utili al **miglioramento continuo**.

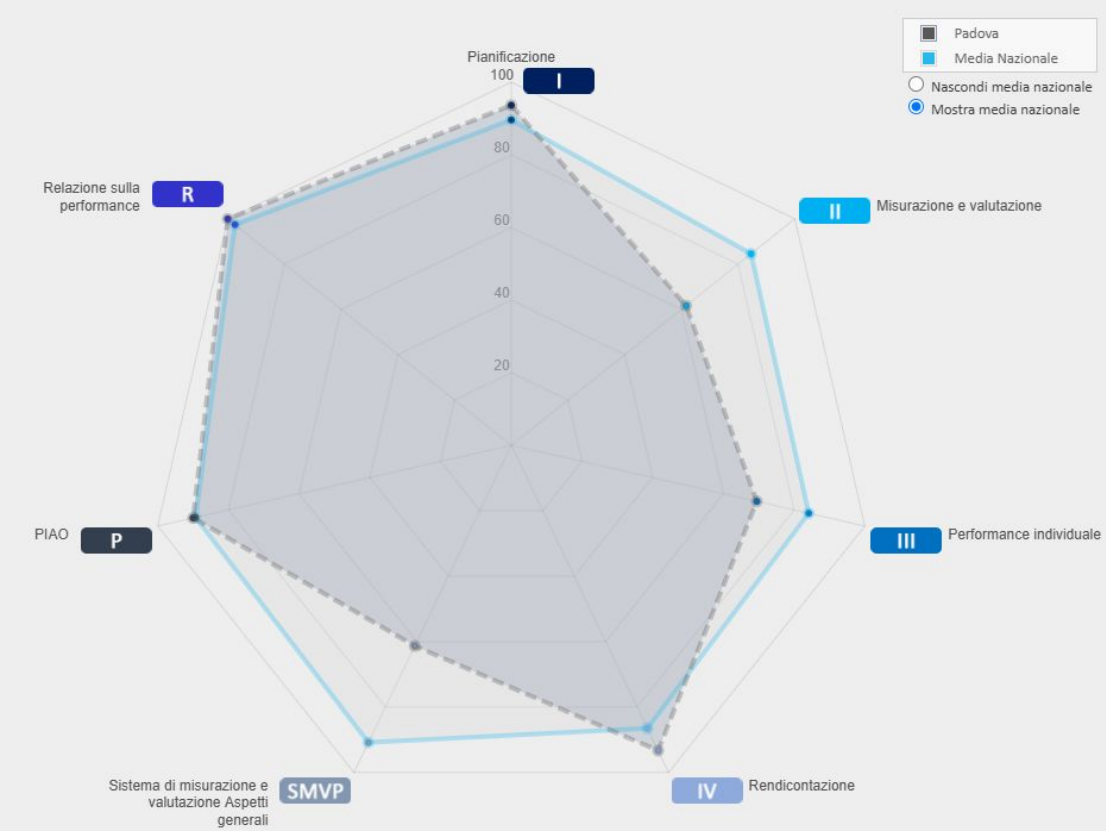
Nella presente relazione l'OIV, con il supporto tecnico dell'ufficio Controllo di gestione della Camera di Commercio di Padova, analizza il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni riferito all'**anno 2024**, valutando tutti i documenti relativi al Ciclo di gestione della performance.

Per l'elaborazione della Relazione è stato utilizzato il ***tool* di autovalutazione** predisposto da Unioncamere, attraverso il quale è stato possibile analizzare il ciclo della performance nel suo complesso e i documenti prodotti nell'ambito dello stesso.
Il documento, strutturato seguendo le sezioni del questionario, contiene informazioni relative a tutte le dimensioni del sistema sottolineando eventuali **punti di forza e di debolezza** nell'impostazione metodologica, anche al fine di determinare gli ambiti in cui sia necessario intervenire con opportuni correttivi.

Oltre alla verifica puntuale delle fasi del ciclo della performance, il documento si prefigge altresì lo scopo di porre in evidenza gli aspetti per cui si ritiene utile sviluppare possibili **azioni di miglioramento** da attuare a partire dal ciclo d successivo a quello oggetto di analisi.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Secondo i risultati emersi dal *tool* di autovalutazione Unioncamere il **Ciclo della Performance della CCIAA di Padova si attesta ad un punteggio di 81,35%**, rispetto a una media nazionale del 88,93% (calcolata su 24 CCIAA).



	Item	Punteggio
I	Pianificazione	93,64%
II	Misurazione e valutazione	61,67%
III	Performance individuale	69,45%
IV	Rendicontazione	93,33%
SMVP	Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali	61,36%
P	PIAO	90,00%
R	Relazione sulla performance	100,00%

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

La fase della **PIANIFICAZIONE** ha un **punteggio di 93,6%**, un valore lievemente inferiore alla media nazionale (89,6%).
Si evidenziano buoni risultati nella definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti", nel rispetto della continuità e innovatività degli obiettivi strategici nel triennio, nella misurabilità degli obiettivi attraverso i rispettivi indicatori.
Analogo giudizio sulla coerenza tra i livelli della pianificazione (strategico e operativo), per il ricorso ad obiettivi trasversali a più unità organizzative e forme di condivisione della pianificazione e sul ricorso ad elementi di contesto e di controllo per la definizione di obiettivi e in generale per l'attività di pianificazione.

Tra gli aspetti su cui si può migliorare troviamo la necessità di tenere conto di maggiori elementi per la definizione dei target (come ad esempio le indicazioni degli stakeholder) e la modalità di individuazione di obiettivi, indicatori, target in ottica di un maggior confronto interno.

Punti di forza 🟢	Punti di debolezza 🔴
•Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti •Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione •Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio •Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori) •Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione •Iniziative di condivisione della pianificazione	- Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target - Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per quanto riguarda la fase della **MISURAZIONE E VALUTAZIONE**, questa ha un **punteggio di 61,7%**, un valore inferiore alla media nazionale (84,6%).

L'ente effettua corrette modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno anche rispetto ai soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa. Buono anche il rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP.

Da migliorare l'esito dei risultati che devono essere diversificati per evitare l'appiattimento verso il 100% come pure, parzialmente, la modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure e la distinzione strutturata tra queste due fasi del ciclo della performance.

Punti di forza	Punti di debolezza
•Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno •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	• Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100% • Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione • Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

All’interno della valutazione del ciclo della performance, la dimensione della **PERFORMANCE INDIVIDUALE**, ha un **punteggio di 69,4**%, un valore inferiore alla media nazionale (84,1%).

Si registra una buona determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti), anche rispetto alla modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli e alla definizione di un dizionario dei fattori di valutazione.

Va potenziata la fase di comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire, di condivisione delle modalità di valutazione individuale con il personale nel corso dell’anno e la modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale oltre che per il sistema premiante (come per esempio per impostare interventi formativi, o per interventi di sviluppo e/o di aggiustamento dell'organizzazione).

Punti di forza 🟢	Punti di debolezza 🔴
•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 di un dizionario dei fattori di valutazione	• comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire • 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)

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

La fase di **RENDICONTAZIONE** ha un **punteggio di 93,3%**, valore superiore alla media nazionale (86,5%).
Questa si caratterizza per apprezzabili modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder, per una buona corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance e in modo particolare per la tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos). Anche nella presente annualità è stato predisposto il Report sul controllo strategico, seguendo le linee guida di Unioncamere e per cui si segnala un'adeguata modalità di gestione di questo ulteriore strumento di controllo strategico. Analogo giudizio si registra per la predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli.
Da rafforzare invece la modalità di divulgazione della Relazione sulla performance.

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

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

L'item relativo al **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** ha un **punteggio di 61,4%**, valore inferiore alla media nazionale (90,9%).
Il SMVP è impostato in modo da prevedere un'adeguata periodicità del monitoraggio infrannuale della performance, l'indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi e indicatori, dei pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti), l'indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa. Positivi il ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance e il commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance.

Da migliorare il rispetto dei tempi di aggiornamento del sistema, le scale di valutazione dei comportamenti e in generale occorre rafforzare la coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP. Da integrare infine la valutazione partecipativa nel ciclo della performance.

Punti di forza 🟢	Punti di debolezza 🔴
•adeguata periodicità del monitoraggio infrannuale della performance •indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori, del livello organizzativo e dei rispettivi pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, ecc), •ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance e per eventuali segnalazioni di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche"	• rispetto dei tempi di aggiornamento del sistema • scale di valutazione dei comportamenti • coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP • valutazione partecipativa nel ciclo della performance • scale di valutazione dei comportamenti

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Relativamente al **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**, questo registra un **punteggio di 90,0%**, valore in linea alla media nazionale (89,3%).

Il Documento risulta correttamente sviluppato attraverso la creazione di un gruppo di lavoro trasversale, contiene in modo esaustivo gli elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target), l'indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi e la previsione di un collegamento tra i diversi ambiti/temi. Il PIAO risulta coerente con le Linee guida Unioncamere e DFP riportando i contenuti previsti dal D.L. 80/2021.

Il documento, che dovrebbe migliorare in termini di sinteticità e fruibilità, rispetta i tempi di approvazione e pubblicazione previsti dalla normativa.

Punti di forza 🟢	Punti di debolezza 🔴
•elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target) •indicazione delle unità organizzative per raggiungimento degli obiettivi operativi •Rispetto dei tempi previsti dalla normativa e indicazione aspetti previsti dal D.L. 80/2021 •coerente con le Linee guida Unioncamere e DFP	• Sintesi del documento e dei relativi allegati • Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Relativamente alla **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE,** questa registra un **punteggio di 100%**, valore superiore alla media nazionale (97,5%).
Dall'analisi dell'attività emergono fattori positivi in tutte le varie fasi: dal rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione alla congruità dell'intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione. Rispetto al contenuto si evidenziano la correttezza esposizione dell'analisi del contesto e la sintesi dei risultati raggiunti sia per gli obiettivi strategici sia per quelli operativi, con evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione, la presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi, la coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP.

Punti di forza 🟢	Punti di debolezza 🔴
•rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione e congruità dell'intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione •esposizione dell'analisi del contesto •sintesi dei risultati raggiunti sia per gli obiettivi strategici sia per quelli operativi, •presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi •coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	. …… . ……

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Pianificazione

- adottare un approccio iterativo e bidirezionale tra vertici e uffici per individuazione di obiettivi, indicatori, target
- tenere conto delle indicazioni fornite dagli stakeholder per la definizione dei target

Misurazione e valutazione

- migliorare la raccolta delle misure elementari attraverso una modalità flusso strutturato di rilevazione e validazione
- Evitare un **esito poco diversificato dei risultati** e appiattito verso il 100%
- **Strutturare maggiormente l'attività di valutazione** per esprimere un giudizio qualitativo e sintetico a partire proprio dai livelli di performance misurata

Performance individuale

- Comunicare adeguatamente al personale non dirigenziale **aspettative e comportamenti attesi** rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire
- Aumentare gli **incontri di condivisione della valutazione individuale** con il personale nel corso dell'anno
- Utilizzo i risultati della valutazione individuale, oltre che per il sistema premiante, anche per interventi di sviluppo e/o di aggiustamento dell'organizzazione e per impostare interventi formativi

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

- **Aggiornamento del SMVP** in coerenza con le Linee guida fornite da Unioncamere e DFP
- Prevedere scale di valutazione dei comportamenti e la valutazione partecipativa del ciclo della performance

PIAO

- Migliorare la **fruibilità del documento** attraverso una maggior sintesi e un contenimento del numero di obiettivi