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

Anno 2022

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

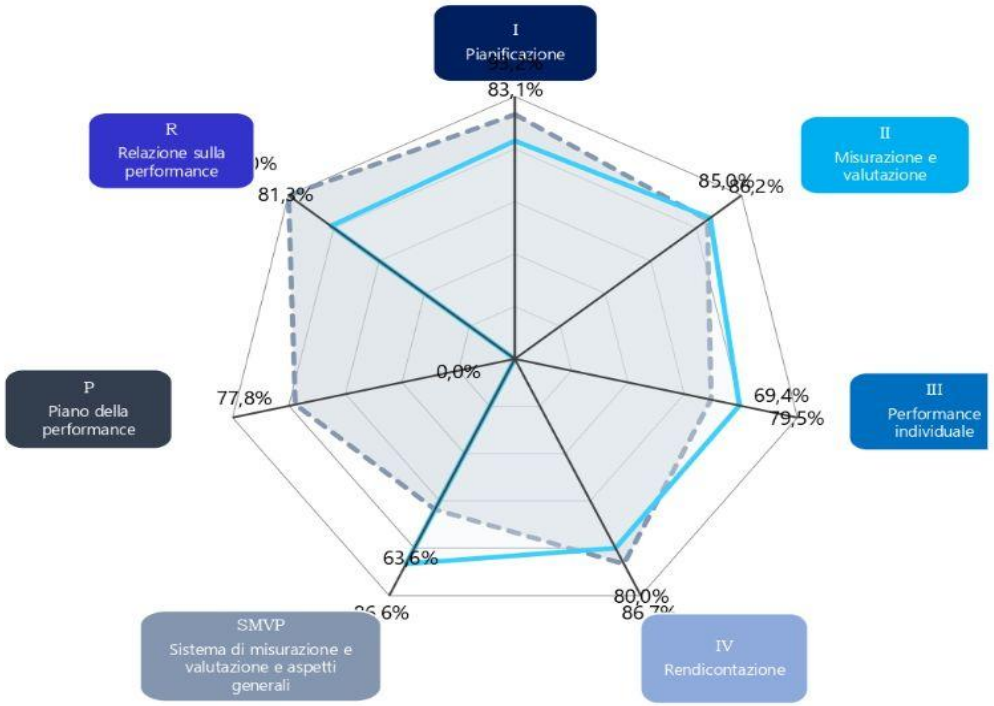
La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rappresenta l'**esito finale dell'attività di monitoraggio** realizzata annualmente dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).
Tale attività, prevista dall'art. 14, comma 4, lettera 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 2022**, 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 e 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 pertanto seguendo le sezioni del questionario, contiene informazioni relative a tutte le dimensioni del sistema dando evidenza di eventuali **punti di forza e debolezza** nell'impostazione metodologica e per determinare gli ambiti in cui è necessario intervenire con aggiustamenti.
Oltre alla verifica puntuale delle fasi del ciclo della performance sono stati quindi indicati gli aspetti per cui si ritiene utile sviluppare possibili **azioni di miglioramento**.

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 82,20 su 100**, rispetto a una media nazionale del 85,3%



Gli *item* nei quali il ciclo della performance ha **valori superiori alla media nazionale**, sono quelli della "Pianificazione" (93,2%), Rendicontazione" (86,67%) e della "Relazione sulla performance" (100%).

Gli item che presentano invece un **peggiore posizionamento relativo** sono quelli del "Sistema di misurazione e valutazione" (63,66%) e della "Performance individuale" (69,4%).
Leggermente sotto la media nazionale anche "Misurazione e valutazione" (85%), mentre il PIAO è al 77,8%.

	Punteggio CCIAA	Media Nazionale
Pianificazione	93,2%	83,1%
Misurazione e valutazione	85,0%	86,2%
Performance individuale	69,4%	79,5%
Rendicontazione	86,7%	80,0%
SMVP	63,6%	86,6%
PIAO	77,8%	N/D
Relazione sulla performance	100,0%	81,3%
TOTALE	**82,2%**	**84,9%**

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per la fase di **PIANIFICAZIONE** si evidenziano buoni risultati nella modalità di individuazione e 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. Relativamente a questi ultimi si registra inoltre una buona multidimensionalità. Analogo giudizio sulla coerenza tra i livelli della pianificazione (strategico e operativo). Si evidenzia infine un adeguato ricorso ad obiettivi trasversali a più unità organizzative e forme di condivisione della pianificazione.
Tra gli aspetti su cui si può migliorare troviamo una maggior attenzione agli elementi di cui tener conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.), diversificare maggiormente la tipologia di indicatori utilizzati e di tener maggiormente conto, in sede di definizione dei target, anche delle indicazioni degli stakeholder.

Punti di forza 🟢	Punti di debolezza 🔴
•Modalità di individuazione e definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti" •Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio •Misurabilità e multidimensionalità degli obiettivi (e relativi indicatori) •Iniziative di condivisione della pianificazione	-

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per quanto riguarda la **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** 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, come pure la distinzione strutturata tra queste due fasi del ciclo della performance.
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.

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	• Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%)

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

In merito alla **PERFORMANCE INDIVIDUALE** si nota 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 della 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).

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** 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 •tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos)	• modalità di divulgazione della Relazione sulla performance

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** 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, la previsione del lavoro agile nel ciclo della performance e in generale occorre rafforzare la coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP. Da integrare con le scale di valutazione dei comportamenti e 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 e commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo dell'Ente sul Ciclo della performance	• rispetto dei tempi di aggiornamento del sistema • Esigenza di rafforzamento della coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP • valutazione partecipativa nel ciclo della performance • scale di valutazione dei comportamenti

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**, 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.
Il documento, che dovrebbe migliorare in termini di sinteticità e fruibilità, rispetta i tempi di approvazione e pubblicazione previsti dalla normativa. Il PIAO risulta coerente con le Linee guida Unioncamere e DFP e riporta i contenuti previsti dal D.L. 80/2021. Altro aspetto migliorabile è la previsione di un collegamento tra i diversi ambiti/temi.

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	• non previsto collegamento tra i diversi ambiti/temi • sintesi e fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Dall'analisi della **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** emergono fattori positivi quali il rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione, la 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

La precedente analisi evidenzia l'esigenza di mettere in atto alcune azioni utili al miglioramento del ciclo della performance nel suo complesso e dei documenti prodotti, a questo correlati. I correttivi che si vogliono suggerire riguardano in via prioritaria:

Misurazione e valutazione

1. Evitare un **esito poco diversificato dei risultati** e appiattito verso il 100%

Performance individuale

1. Aumentare gli **incontri di condivisione della valutazione individuale** con il personale nel corso dell'anno comunicando adeguatamente **aspettative e comportamenti attesi** rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire
2. Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)

Rendicontazione

1. integrare le modalità di **divulgazione della Relazione sulla performance** prevedendo momenti di incontro e confronto con gli stakeholder (imprese, associazioni di categoria, ecc.)

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

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

PIAO

1. Migliorare la **fruibilità del documento** attraverso una maggior sintesi e un contenimento del numero di obiettivi
2. prevedere un collegamento tra i diversi ambiti/temi