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

Anno 2025

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 del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è il risultato del monitoraggio annuale dell'OIV, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera a del D. Lgs. 150/2009. Lo scopo è **verificare il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni e del Ciclo di gestione della performance** per identificare miglioramenti.

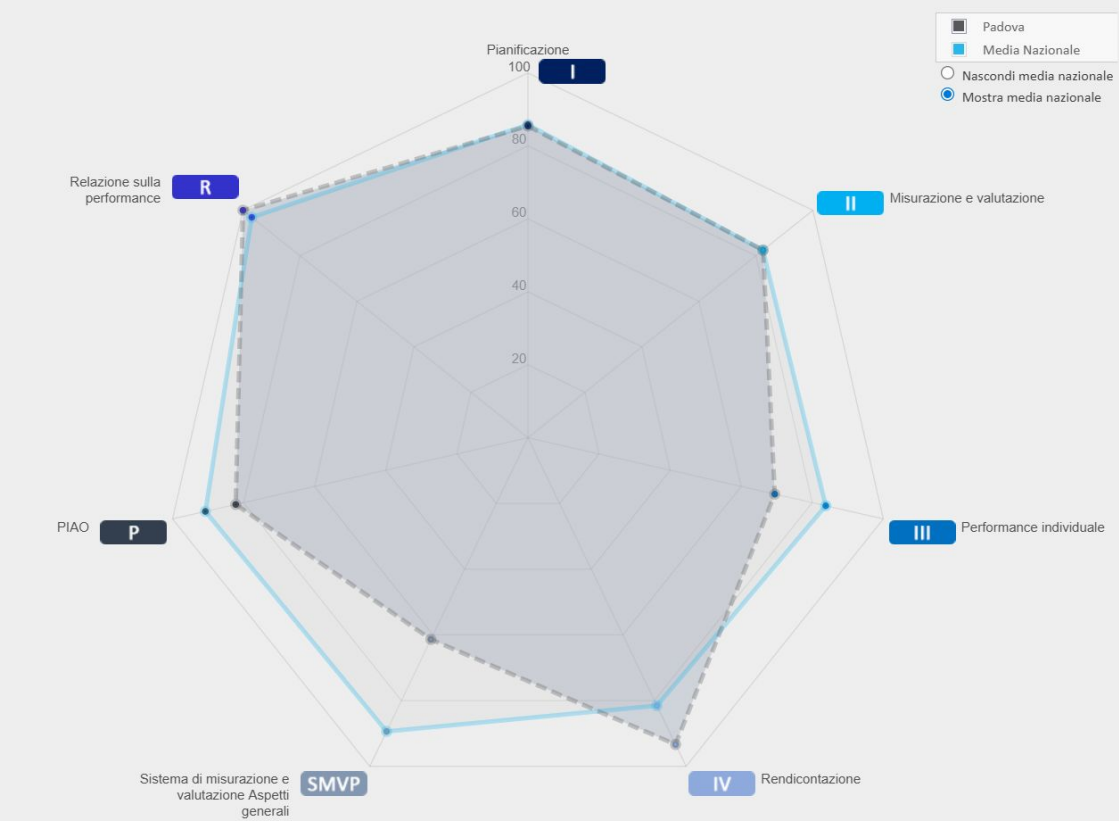
In questa relazione, l'OIV, con il supporto del Controllo di gestione, analizza il **funzionamento complessivo del sistema per l'anno 2025,** valutando tutti i documenti del Ciclo di gestione della performance.

Per l'elaborazione è stato usato il tool di autovalutazione Unioncamere. Il documento evidenzia punti di forza e debolezza metodologici per definire gli ambiti che necessitano di correttivi.
Oltre alla verifica del ciclo, il documento mira a **identificare possibili azioni di miglioramento** da attuare a partire dal ciclo successivo a quello analizzato.

La valutazione del Ciclo di gestione della performance 2025 ha evidenziato aree di debolezza che richiedono immediate azioni di miglioramento.
Queste mirano a rafforzare la Pianificazione (definendo target su benchmark e garantendo la continuità strategica) e la Misurazione e Valutazione (strutturando la raccolta dati e intensificando il monitoraggio in corso d'anno).
Da potenziare la Performance Individuale con comunicazione più chiara delle aspettative e l'uso dei risultati per lo sviluppo, e soprattutto aggiornare il Sistema di Misurazione (SMVP) per garantire coerenza con le linee guida e un miglior collegamento interno.

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 78,37%**, rispetto a una media nazionale del 86,95% (calcolata su 13 CCIAA).



	Item	Domande	Avanzamento	Punteggio
I	Pianificazione	11	✓	85,45%
II	Misurazione e valutazione	6	✓	82,50%
III	Performance individuale	6	✓	69,45%
IV	Rendicontazione	6	✓	93,33%
SMVP	Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali	11	✓	61,36%
P	PIAO	9	✓	82,22%
R	Relazione sulla performance	9	✓	100,00%
	TOTALE	58	✓	82,05%

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

La fase della **PIANIFICAZIONE** ha un **punteggio di 85,5%**, un valore lievemente inferiore alla media nazionale (85,1%).
Si evidenziano buoni risultati nella definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti" e 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 continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio.

Punti di forza 🟢	Punti di debolezza 🔴
•Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti •Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione •Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.) •Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori) •Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione •Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative) •Iniziative di condivisione della pianificazione	- Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.) - Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per quanto riguarda la fase della **MISURAZIONE E VALUTAZIONE**, questa ha un **punteggio di 82,5%**, un valore inferiore alla media nazionale (81,2%).
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 l'esito dei risultati che risultano diversificati evitarndo l'appiattimento verso il 100%, la distinzione strutturata tra le fasi di misurazione e valutazione del ciclo della performance e il rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP.
Da migliorare,parzialmente, la modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure.

Punti di forza 🟢	Punti di debolezza 🔴
•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 •Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione •Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%	• 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 (83,8%).
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 (81,5%).
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

L'item relativo al **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** ha un **punteggio di 61,4%**, valore inferiore alla media nazionale (89,4%). 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

Relativamente al **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**, questo registra un **punteggio di 82,2%**, valore in linea alla media nazionale (90,8%).
Il Documento risulta correttamente sviluppato contenendo 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 PIAO risulta coerente con le Linee guida Unioncamere e DFP riportando i contenuti previsti dal D.L. 80/2021. Il PIAO rispetta i tempi di approvazione e pubblicazione previsti dalla normativa.
Il documento che dovrebbe prevedere un maggiore collegamento tra i diversi ambiti/temi anche attraverso la creazione di un gruppo di lavoro trasversale dedicato.

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)	• Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi • Creato un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO

Relativamente alla **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE,** questa registra un **punteggio di 100%**, valore superiore alla media nazionale (96,9%).
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

- Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio
- Definizione target basata su serie storiche e benchmark

Misurazione e valutazione

- Flusso strutturato per raccolta e validazione misure elementari
- Monitoraggio e confronto costante in corso d'anno

Rendicontazione

- Migliorare la divulgazione della Relazione sulla performance

Performance individuale

- Comunicazione chiara di **aspettative e comportamenti attesi**
- Incremento **incontri di condivisione** della valutazione
- Utilizzo risultati per sviluppo, assetto org. e formazione

Sistema di Misurazione (SMVP)

- **Aggiornamento SMVP** in coerenza con Unioncamere e DFP
- Scale per comportamenti e **valutazione partecipativa**

PIAO

- Rafforzare il **collegamento** tra i diversi ambiti e temi del piano
- Costituzione di un **gruppo di lavoro trasversale** tra uffici e referenti