



UNIONCAMERE
TOSCANA



Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2024

Premessa

Ai sensi dall'art. 14, c. 4, lett. a) d.lgs. 150/09 gli OIV sono tenuti a monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando una relazione annuale entro il 30 di aprile di ciascun anno sullo stato degli stessi, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

Il presente documento assolve questa fondamentale funzione di controllo interno e viene trasmessa al Presidente quale organo d'indirizzo politico-amministrativo di Unioncamere Toscana e al Segretario Generale anche ai fini della pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

L'articolo 14, comma 4, lettera a), del Decreto 150/2009 con questo documento chiede agli OIV di riferire sul funzionamento effettivo del ciclo della performance, mettendo in luce criticità e punti di forza del ciclo, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo. Per tale ragione, la Relazione nel riferire sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno precedente (per esempio, la Relazione redatta nell'anno 2025 riferisce sul funzionamento del sistema relativo al ciclo della performance 2023 per quanto concerne i dati validati e per il 2024 si riferisce a dati non ancora validati), è comunque opportuno quindi dare evidenza anche di eventuali criticità e miglioramenti concernenti il ciclo avviatosi con l'ultimo piano adottato (con riferimento all'esempio precedente, piano della performance 2025-2027, compreso all'interno del PIAO 2025-2027).

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni rappresenta il momento finale del monitoraggio che l'OIV realizza durante l'anno.

Tale attività è volta a verificare il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni e del Ciclo di Gestione della Performance e a individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare verso il miglioramento continuo dello stesso.

Con riferimento all'anno 2024, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale, ha utilizzato per la redazione della presente Relazione, il tool che Unioncamere nazionale ha messo a punto nell'ambito di un progetto di sviluppo del ciclo della performance degli enti camerali e degli strumenti ed adempimenti previsti per gli Organismi Indipendenti di Valutazione.

La relazione, sintetica e schematica, rendiconta lo stato dell'arte delle fasi del ciclo delle performance realizzato nell'annualità 2024 nell'ambito del quale si inserisce la elaborazione, approvazione e validazione della Relazione della Performance dell'annualità precedente, validazione per l'anno 2024 che lo scrivente OIV deve ancora rilasciare, la scadenza normativa è il 30 giugno. Nelle diverse sezioni della Relazione sono indicate azioni correttive e suggerimenti, emersi e condivisi in corso d'anno dall'OIV.

La relazione pertanto segue il format proposto in accompagnamento alle Linee Guida redatte da Unioncamere con il Dipartimento della Funzione Pubblica del marzo 2021 ed è articolata sulla base delle sezioni del tool, integrate da commenti relativi a osservazioni/raccomandazioni e suggerimenti, là dove è valutato opportuno un approfondimento.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Unioncamere Toscana ha chiuso il tool di autovalutazione messo a disposizione da Unioncamere alla data del 24.04.2025.

Per l'Ente non è stato possibile usufruire del pacchetto INTEGRA messo a disposizione per tutte le camere di commercio da Unioncamere, ma sulla base dei dati che il software riesce a restituire è stato comunque possibile effettuare un confronto con i dati a livello nazionale.

Gli items su cui si basa il tool sono:

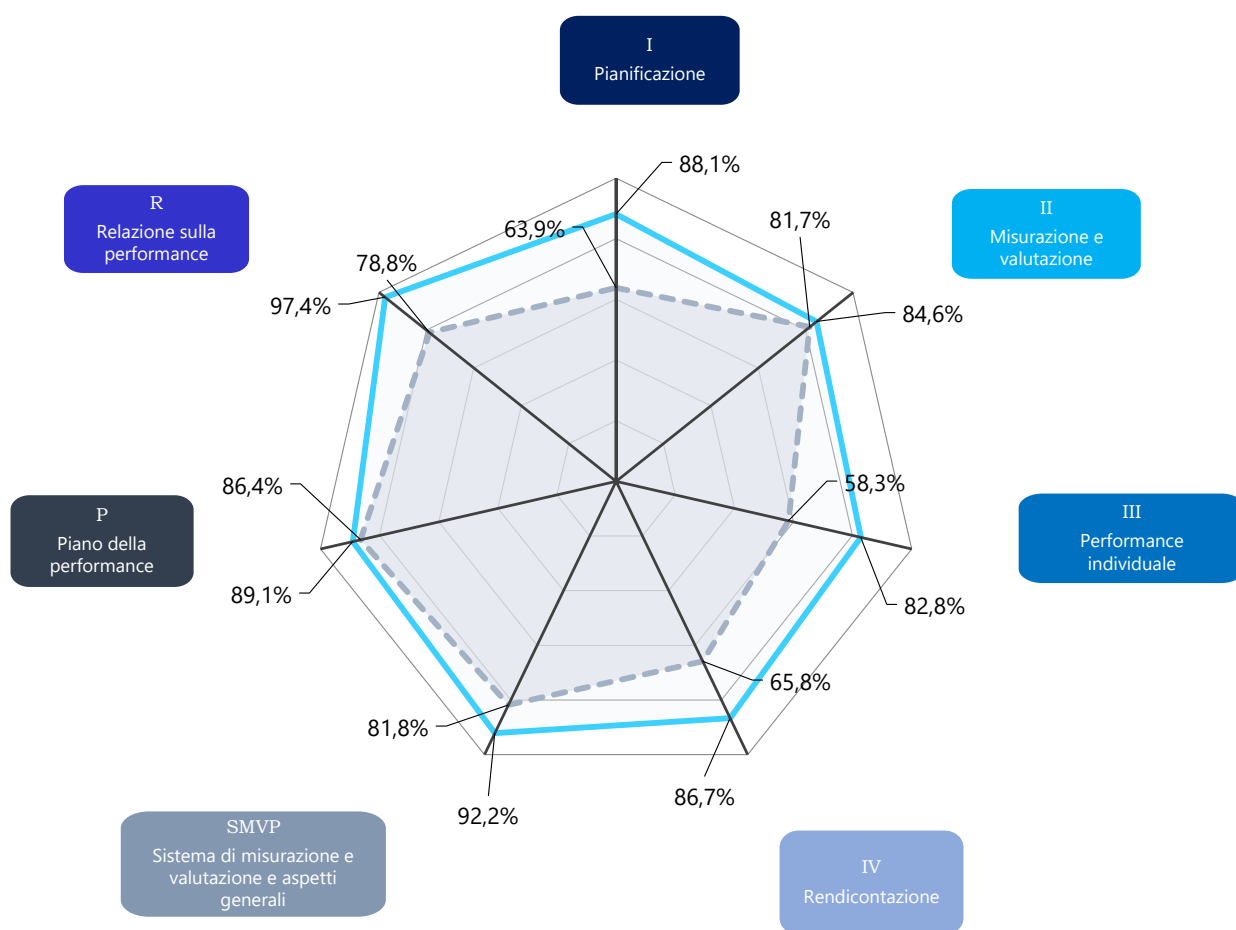
I Pianificazione
II Misurazione e valutazione
III Performance individuale
IV Rendicontazione
SMVP Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali
P Piano della performance
R Relazione sulla performance

Essendo il primo anno che viene utilizzato tale strumento di analisi non è possibile fare un confronto con l'anno precedente.

Anno 2024				
Sezione	N. domande	Avanzamento compilazione	Punteggio Unioncamere	Media Nazionale
I	11	100,00%	63,86%	88,14%
II	6	100,00%	81,67%	84,56%
III	6	100,00%	58,33%	82,78%
IV	6	100,00%	65,83%	86,67%
SMVP	11	100,00%	81,82%	92,15%
P	9	100,00%	86,44%	89,11%
R	9	100,00%	78,75%	97,41%
	58	100,00%	73,82%	88,69%

Gli items nei quali Unioncamere Toscana per l'anno 2024 risulta intorno all'80% sono la Misurazione e valutazione, SMVP, Piano della performance e la Relazione sulla Performance si attestano pertanto ad un buon livello con margini di miglioramento mentre in pozione più schiacciata, si trova l'item della pianificazione, della performance individuale e della rendicontazione.

Il grafico a radar, sotto riportato, che viene "prodotto" dal tool in automatico evidenzia complessivamente il posizionamento (linea tratteggiata) rispetto alla media nazionale (linea continua) e riflette in forma grafica quanto sopra indicato nella tabella.



Le motivazioni dei valori percentuali sopra evidenziati, sono da rinvenire nella difficile situazione in cui versa l'unione da un punto di vista prettamente organizzativo gestionale: l'incertezza degli ultimi anni sul mantenimento della struttura ha depauperato l'ente di professionalità, tanto che nell'analisi temporale del presente documento stiamo valutando un ente dotato di un'unica unità di personale. Le domande che il tool propone talvolta non sono in linea con un ente di così piccole dimensioni.

Resta il fatto che l'ente adempie in modo tempestivo a tutte le fasi della programmazione e pianificazione strategica completando il ciclo della performance nei tempi previsti dalle normative.

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per la fase di **PIANIFICAZIONE** si evidenziano alcune criticità in alcuni ambiti, dovrebbero essere coinvolti maggiormente gli stakeholder e prevedere una multidimensionalità dei vari obiettivi, ovvero prevedere per ciascuno di essi almeno due indicatori.

Per alcuni dati osservati come il coinvolgimento di più unità organizzative è ovvio che risulta a zero il risultato non essendoci unità organizzative, come del resto la condivisione della pianificazione che non presenta possibili scenari di condivisione con il personale considerato un unico dipendente in servizio.

I PIANIFICAZIONE		
I.01 Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target		60%
I.02 Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"		100%
I.03 Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione		88%
I.04 Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio		100%
I.05 Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)		100%
I.06 Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.)		85%
I.07 Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici		0%
I.08 Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione		100%
I.09 Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)		50%
I.10 Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)		0%
I.11 Iniziative di condivisione della pianificazione		20%

I Pianificazione	
Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"	Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target
Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.)	Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici
Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio	Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)
Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)	
Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.)	Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)
Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione	Iniziative di condivisione della pianificazione

Per quanto riguarda la **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** l'ambito di principale debolezza è la modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure, osservazione che è giustificata dal fatto che non esiste all'interno dell'ente una struttura dedicata al controllo di gestione per cui non è possibile strutturare la raccolta delle misure elementari in base a un flusso strutturato di rilevazione e validazione.

II MISURAZIONE E VALUTAZIONE		
II.01 Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure		40,0%
II.02 Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno		75,0%
II.03 Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%)		100,0%
II.04 Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione		100,0%
II.05 Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa		75,0%
II.06 Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP		100,0%

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

La **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** è un item poco calzante per l'Unioncamere e di difficile interpretazione considerato sempre che il tool di autovalutazione è uno strumento pensato per enti con molti più dipendenti e dotati di più aree di responsabilità.

È inopportuno parlare di obiettivi di gruppo o individuali in un ente con un unico dipendente in cui è di difficile declinazione un sistema di misurazione e valutazione basato su criteri corretti ma di difficile attuazione nell'ente.

III PERFORMANCE INDIVIDUALE		
III.01 Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti)		100,0%
III.02 Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli		0,0%
III.03 Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve corrispondere		50,0%
III.04 Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno		66,6%
III.05 Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione		100,0%
III.06 Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)		33,4%

III Performance individuale	
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
	Adeguate comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire
Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione	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)

Infine, sulla fase di **RENDICONTAZIONE** si caratterizza per ambiti di miglioramento circa gli aspetti comunicativi in merito ai risultati raggiunti e alla modalità di gestione del Report sul Controllo rivolto agli organi politici-amministrativi. Su questi punti di debolezza è necessario rafforzare la cultura comunicativa nei confronti degli stessi stakeholder e degli organi di governo.

IV RENDICONTAZIONE		
IV.01 Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder		35,0%
IV.02 Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance		100,0%
IV.03 Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance		20,0%
IV.04 Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico		40,0%
IV.05 Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04)		100,0%
IV.06 Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos)		100,0%

IV Rendicontazione	
Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance	Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder
Adeguate predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04)	Modalità di divulgazione della 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 gestione del Report sul Controllo Strategico

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il **SMVP** è oggetto di revisione annuale, o comunque di presa d'atto formale qualora non ci siano aggiornamenti formali da apportare così come indicato dal dipartimento della funzione pubblica, il SMVP attualmente in vigore è stato approvato con Delibera di Giunta n. 36 del 29.11.2024, su cui l'OIV si è espresso con parere vincolante in data 25.11.2024, ed è coerente agli indirizzi impartiti da Unioncamere ed in esso sono previste le procedure di conciliazione e le modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione economico finanziaria (art. 7 c. 2 bis) ed altresì coerente con il D. Lgs. 150/2009 rilevando in generale la completezza del documento.

SMVP SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE ASPETTI GENERALI		
SMVP.01 Rispetto dei tempi di aggiornamento		100,0%
SMVP.02 Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance		100,0%
SMVP.03 Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa		100,0%
SMVP.04 Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori comportamenti)		100,0%
SMVP.06 Scale di valutazione dei comportamenti		100,0%
SMVP.07 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP		100,0%
SMVP.08 Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance		50,0%
SMVP.09 Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV		100,0%
SMVP.10 Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance		50,0%
SMVP.11 Valutazione partecipativa nel ciclo della performance		0,0%

SMVP Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali	
Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Rispetto dei tempi di aggiornamento	Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance
Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance	
Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa	
Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori	
Pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti)	Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance
Scale di valutazione dei comportamenti	
Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	
Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV	Valutazione partecipativa nel ciclo della performance

Il **PIAO**, che a partire dall'anno 2022 comprende al suo interno il Piano della performance, è impostato in modo da far emergere chiaramente la stretta correlazione tra pianificazione e programmazione.

Risulta carente il dato sugli elementi informativi dei vari indicatori, così come sarebbe opportuna per una maggior fruibilità del documento prevedere un collegamento tra i diversi ambiti di analisi, ma in generale risponde appieno a quelle che sono le normative in essere andando oltre ad un puro adempimento di legge.

P PIAO		
P.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione		100,0%
P.02 Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)		50,0%
P.03 Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi		100,0%
P.04 Indicazione degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 inseriti		88,0%
P.05 Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi		40,0%
P.06 Creato un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO		100,0%
P.07 Sintesi del documento e dei relativi allegati		100,0%
P.08 Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)		100,0%
P.09 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP		100,0%

P PIAO	
Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)
Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi	
Indicazione degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 inseriti	
Creato un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO	Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi
Sintesi del documento e dei relativi allegati	
Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)	
Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	

Dall'analisi della **RELAZIONE DELLE PERFORMANCE**, si ricorda che l'analisi è riferita alla relazione del ciclo 2023, ultima Relazione sulla performance disponibile alla data di composizione della presente Relazione, in quanto la Relazione sulla performance 2024 è in scadenza al prossimo 30 giugno.

R RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		
R.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione		80,0%
R.02 Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione		100,0%
R.03 Correttezza esposizione dell'analisi del contesto		100,0%
R.04 Sintesi dei risultati raggiunti		50,0%
R.05 Rendicontazione degli obiettivi strategici		100,0%
R.06 Rendicontazione degli obiettivi operativi		100,0%
R.07 Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione		100,0%
R.08 Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi		0,0%
R.10 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP		100,0%

R Relazione sulla performance	
Punti di forza 	Punti di debolezza 
Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	Sintesi dei risultati raggiunti
Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione	
Correttezza esposizione dell'analisi del contesto	
Rendicontazione degli obiettivi strategici	
Rendicontazione degli obiettivi operativi	Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi
Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione	
Rendicontazione degli obiettivi individuali	
Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi riportata in precedenza e, in particolare, degli elementi di criticità evidenziati (punti di debolezza), si ritiene che le possibili azioni di miglioramento da suggerire in via prioritaria, già a partire dal prossimo ciclo, sono:

PIANIFICAZIONE

- ✓ Suggerisco di coinvolgere maggiormente gli stakeholder in modo da avere un documento più partecipativo.

PIANO DELLA PERFORMANCE

- ✓ Lodevole il fatto di avere un numero esiguo di obiettivi anche se suggerisco di dargli maggiore multidimensionalità in modo da avere più indicatori per ciascun obiettivo.

PIAO

- ✓ Risulta carente il dato sugli elementi informativi dei vari indicatori, pertanto per una maggior fruibilità

del documento, sarebbe opportuno prevedere un collegamento tra i diversi ambiti di analisi.

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE

- ✓ Suggesto di inserire dei commenti nel caso di scostamenti significativi rispetto al target individuato.

Roma, 30/04/2025

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
OIV MONOCRATICO
(dott.ssa Antonella Greco)