



CAMERA DI COMMERCIO  
COSENZA

# Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni Anno 2023

**14 giugno 2024**



# Sommario

<b>PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE.....</b>	<b>4</b>
<b>2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO .....</b>	<b>5</b>
2.1 Pianificazione.....	5
2.2 Misurazione e valutazione.....	5
2.3 Gestione della performance individuale.....	5
2.4 Rendicontazione.....	5
2.5 Punti di forza e di debolezza .....	7
<b>3. ANALISI DEI DOCUMENTI.....</b>	<b>8</b>
3.1 Sistema di misurazione e valutazione .....	8
3.2 Piano della performance .....	8
3.3 Relazione sulla performance.....	8
3.4 Punti di forza e di debolezza .....	10
<b>4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO .....</b>	<b>11</b>



## PREMESSA

La presente Relazione rappresenta il momento finale dell'attività di monitoraggio realizzata durante l'anno, attraverso la quale l'Organismo Indipendente di Valutazione riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza, Integrità dei controlli interni della Camera di Commercio di Cosenza, (d'ora in avanti, Sistema).

La struttura e il contenuto del documento fanno riferimento alle linee guida 2021, predisposte da Unioncamere in collaborazione con il Dipartimento della Funzione pubblica e su una ampia e aggiornata documentazione analizzata al fine di verificare il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni e del Ciclo di gestione della performance e per individuare eventuali elementi correttivi che indirizzino verso il miglioramento continuo dello stesso.

In accordo con il Segretario Generale e con l'ausilio della Struttura Tecnica Permanente di Supporto dell'Ente camerale, l'OIV ha utilizzato il tool che Unioncamere ha messo a punto nell'ambito di un progetto di sviluppo del ciclo della performance degli enti camerali e degli strumenti e adempimenti previsti per gli Organismi Indipendenti di Valutazione. Ne deriva un documento sintetico e schematico, articolato sulla base delle sezioni del tool con dati e informazioni raccolti attraverso di esso, integrati da commenti relativi a criticità e da suggerimenti, dove è sembrato opportuno un approfondimento.

In allegato alla Relazione, inoltre, così come previsto dalla Delibera n. 23/2013, continuano ad essere presentati anche i seguenti documenti:

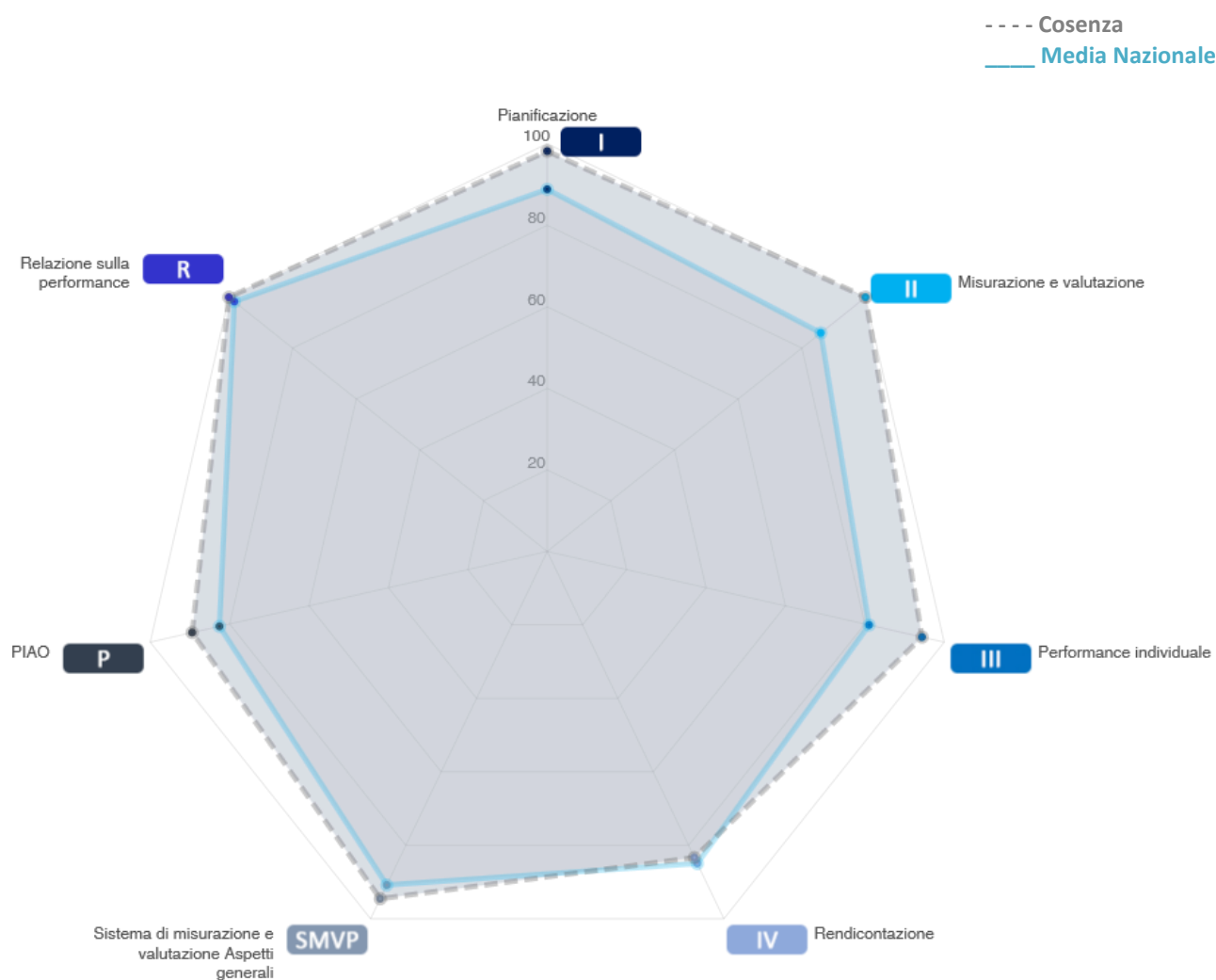
- **Allegato 1:** Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente (Anno 2023).
- **Allegato 2:** Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso (Anno 2024).

# 1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Il Sistema della Camera di Commercio di Cosenza mostra un alto livello di compliance in ciascuna delle fasi del ciclo, facendo registrare valori di sintesi mediamente superiori al 80% del massimo teorico (inteso come un'ipotetica situazione ideale che probabilmente non è possibile rintracciare nella realtà, in quanto anche nei contesti più virtuosi c'è sempre spazio per aggiustamenti e affinamenti) con un posizionamento complessivo pari al 94,28% e generalmente superiore alla media nazionale<sup>1</sup>. Su Tutti gli ambiti si confermano, quindi, gli andamenti e le osservazioni registrate nel ciclo precedente, riportate più avanti.

L'ambito in cui l'Ente ottiene il posizionamento relativamente più basso (fig. 1) è quello della Rendicontazione, mentre i valori più alti si registrano con riferimento alla Misurazione e valutazione e alla Relazione Performance. In una fascia intermedia, in ordine decrescente di posizionamento: la fase pianificazione; il Piano Performance e la Performance individuale; il Sistema di Misurazione e valutazione.

Fig. 1



<sup>1</sup> Al momento della stesura del presente documento, la media nazionale è calcolata su 35 Camere ed è pari a 87,50%

## 2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

### 2.1 Pianificazione

La fase di pianificazione presenta un andamento decisamente positivo (98,18%), con una definizione di obiettivi, indicatori e target adeguatamente sfidanti, un numero rilevante di elementi valutati in sede di pianificazione (analisi di contesto, analisi effettiva dei bisogni dell'utenza e coinvolgimento attivo degli stakeholder, report del Controllo di gestione, Relazione sulla performance anno precedente), ricerca di equilibrio tra la visione pluriennale degli obiettivi e il necessario grado di innovatività imposto dai mutamenti di contesto. Positiva anche la prevalenza di indicatori di tipo quantitativo, la multidimensionalità degli stessi su ciascun obiettivo strategico, la coerenza tra i livelli di pianificazione (mostrata dal fatto che il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici è determinato dal contributo congiunto sia degli obiettivi operativi sottostanti sia degli indicatori a essi afferenti) e la previsione di obiettivi trasversali, ai quali concorrono più unità organizzative. Per quanto riguarda gli indicatori, inoltre, si segnala positivamente il ricorso al benchmark con valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e l'assenza di indicatori di tipo booleano (SI/NO). Margini di miglioramento si registrano rispetto alla mancanza di indicatori di qualità percepita (customer satisfaction, rivolti alla soddisfazione dell'utenza).

### 2.2 Misurazione e valutazione

Con riferimento alla fase di misurazione e valutazione, le modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure sono valutate positivamente, viene realizzato almeno un monitoraggio intermedio e le risultanze contenute nei Report - oltre a essere oggetto di confronto con i referenti interni - vengono utilizzate per intervenire su eventuali gap rilevati. Esiste, inoltre, una distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione e positivo risulta anche il rispetto dei tempi previsti nel Sistema per lo svolgimento delle attività.

### 2.3 Gestione della performance individuale

Rispetto a tale fase, sono positivi gli aspetti inerenti alla determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti), alla modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli, alla comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire, alla definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione e alle modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante). Si ravvisano ancora margini di miglioramento rispetto alla frequenza nelle attività di condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno.

### 2.4 Rendicontazione

La fase di rendicontazione è l'esito finale di un processo iterativo che coinvolge l'amministrazione ai diversi livelli. Per la predisposizione della Relazione sulla performance si utilizzano anche dati e informazioni presenti nella Relazione sui risultati. Il Report sul controllo strategico viene effettivamente utilizzato e posto all'attenzione dell'organo d'indirizzo politico-amministrativo nell'ambito della discussione relativa alla presa d'atto della Validazione della Relazione sulla performance.

Gli stakeholder sono coinvolti in numerosi momenti di ascolto strutturato (come accade con il Parlamento delle imprese istituito dalla Camera) e a decorrere dal 2020, l'Ente predispone un Report di sostenibilità che affronta in

modo sistematico e più pervasivo il tema della trasparenza e dell'accountability, nell'ambito delle attività svolte in quanto membro dell'UN Global Compact e del Global Compact Network Italia. Rispetto a tale documento, in effetti, le risultanze esposte nella Relazione sulla performance sono riprese e inserite in modo più organico rispetto alla responsabilità sociale dell'ente, complessivamente intesa.

Si evidenzia anche in questo ciclo che il rispetto dei termini nella predisposizione della relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, previsto per il 30 aprile, si scontra con le previsioni normative inerenti al PIAO e con un oggettivo disallineamento rispetto ai tempi previsti per la predisposizione dei documenti di rendicontazione cui è connessa (Relazione della Performance, PIRA e risultati di Bilancio).



## 2.5 Punti di forza e di debolezza

AMBITO	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target</li> <li>• Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"</li> <li>• Elementi considerati in sede pianificazione</li> <li>• Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio</li> <li>• Misurabilità degli obiettivi</li> <li>• Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici</li> <li>• Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione</li> <li>• Ricorso a obiettivi trasversali</li> <li>• Tipologie di indicatori utilizzate</li> <li>• Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target</li> </ul>	Nessuno
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure</li> <li>• Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno</li> <li>• Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione</li> <li>• Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa</li> <li>• Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP</li> <li>• Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%)</li> </ul>	Nessuno
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli</li> <li>• Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire</li> <li>• Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione</li> <li>• Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti)</li> <li>• Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno</li> </ul>
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder</li> <li>• Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione performance</li> <li>• Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico</li> <li>• Tempestività ed efficacia nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance</li> <li>• Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (rispetto della data del 30/4)</li> </ul>

## 3. ANALISI DEI DOCUMENTI

### 3.1 Sistema di misurazione e valutazione

Il Sistema è coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica, il ruolo dell'OIV è ben connotato e non si sono rilevate, ad oggi, disfunzioni "sistemiche" o "metodologiche" tali da inficiare il funzionamento ottimale del ciclo delle performance. L'ente rispetta i tempi di aggiornamento. Il Sistema, prevede esplicitamente la periodicità del monitoraggio infrannuale della performance, indica il livello organizzativo elementare della performance organizzativa come coincidente nell'Area, così come i livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori al di sopra o al di sotto dei quali un obiettivo/indicatore possa essere espressa una valutazione qualitativa e sintetica. Nel Sistema vengono esplicitati, per ogni categoria prevista, i pesi assunti rispettivamente dalla performance di ente, dalla performance dell'unità organizzativa, dagli obiettivi individuali e dai comportamenti, viene riportata in maniera puntuale la scala di valutazione dei comportamenti (es. al di sotto, in linea, al di sopra, eccellente) e i relativi punteggi quantitativi.

Per quanto riguarda commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance, inoltre, l'impegno e l'investimento di tempo è adeguato e congruo rispetto ai vincoli complessivi dell'organico. Si segnala che margini di miglioramento potrebbero derivare da un'ulteriore implementazione, ai fini della semplificazione, dell'utilizzo delle risultanze del processo di valutazione partecipativa previsto nel sistema.

### 3.2 Piano della performance

Il Piano della performance è stato correttamente approvato e pubblicato entro il 31 gennaio. Nella prospettazione degli Obiettivi strategici e operativi del Piano, riguardo ai relativi indicatori, vengono inseriti tutti gli elementi informativi richiesti (fonti, algoritmi, baseline, se presenti, target ben specificati e distinti dagli algoritmi). Per gli obiettivi operativi, vengono indicate anche le Unità organizzative che concorrono alla loro realizzazione ed è presente la dimensione di genere. Il documento riporta, in un'apposita sezione, gli obiettivi del Segretario Generale, unico dirigente dell'Ente. Rispetto alla sintesi del documento e dei relativi allegati, il documento potrebbe essere reso più sintetico pur mantenendosi però una sintesi adeguata dal punto di vista nella numerosità degli obiettivi, al fine di garantirne la fruibilità anche attraverso il loro contenimento. Nel complesso, il Piano è coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica e, come richiesto, esiste un effettivo collegamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza.

### 3.3 Relazione sulla performance

La Relazione è coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica. Il documento è correttamente riferito all'esercizio oggetto di rendicontazione ed è adeguatamente tarata rispetto ai fenomeni che hanno effettivamente influenzato l'operatività dell'ente influenzando sul raggiungimento degli obiettivi. Viene efficacemente rappresentata, in maniera schematica e con il corredo di dati, una selezione dei risultati più salienti conseguiti (es.: performance di ente, selezione indicatori più significativi). Tutti gli obiettivi strategici e operativi presenti nel corrispondente Piano sono rendicontati dando evidenza separata alle risultanze della misurazione e della valutazione per ognuno degli stessi. La Relazione riporta adeguati commenti in corrispondenza degli scostamenti più rilevanti nei valori consuntivi strategici e operativi (sia in positivo che in negativo), così come sono rendicontati tutti gli Obiettivi individuali del Segretario Generale presenti nel corrispondente Piano. Nel documento, inoltre, si dedica ampio spazio all'analisi delle criticità ed opportunità, esposte con riferimento a ciascuno degli obiettivi strategici e in raccordo con quanto riportato nella "Relazione sulla Gestione e sui Risultati" contenuta nel Bilancio di esercizio.



### 3.4 Punti di forza e di debolezza

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●●
Sistema di misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto dei tempi di aggiornamento</li> <li>• Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance</li> <li>• Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa</li> <li>• Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori</li> <li>• Pesì assunti dalle diverse componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti)</li> <li>• Scale di valutazione dei comportamenti</li> <li>• Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP</li> <li>• Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance</li> <li>• Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV</li> <li>• Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance</li> <li>• Lavoro agile e POLA nel ciclo della performance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valutazione partecipativa nel ciclo della performance</li> </ul>
PIAO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione</li> <li>• Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)</li> <li>• Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi</li> <li>• Presenza della dimensione di genere</li> <li>• Presenza degli obiettivi individuali dei dirigenti nel documento</li> <li>• Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)</li> <li>• Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP</li> <li>• Collegamento con PTPCT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sintesi del documento e dei relativi allegati</li> </ul>
Relazione performance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione</li> <li>• Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione</li> <li>• Correttezza esposizione dell'analisi del contesto</li> <li>• Sintesi dei risultati raggiunti</li> <li>• Rendicontazione degli obiettivi strategici</li> <li>• Rendicontazione degli obiettivi operativi</li> <li>• Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione</li> <li>• Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi</li> <li>• Rendicontazione degli obiettivi individuali</li> <li>• Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP</li> </ul>	Nessuno

## 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 siano:

- ✓ per quanto riguarda la fase di pianificazione, l'introduzione di indicatori della qualità percepita e l'effettivo utilizzo del modello di valutazione partecipativa definito nel SMPV;
- ✓ rispetto alla performance individuale, una maggiore frequenza dei momenti di confronto intermedio, anche di gruppo;
- ✓ esplicitare nelle occasioni di divulgazione del Report sulla sostenibilità sociale, economica ed ambientale le evidenze riferite alla Relazione sulla performance;
- ✓ agire sulla fruibilità del PIAO attraverso una maggiore sintesi del documento.