



Camera di Commercio  
Catanzaro Crotonese  
Vibo Valentia

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

---

23/04/2024

# Sommario

PREMESSA..... 3

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE..... 4

ANALISI DELLE FASI DEL CICLO..... 6

ANALISI DEI DOCUMENTI..... 8

## PREMESSA

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rappresenta il momento finale dell'attività di 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 ad individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare verso il miglioramento continuo dello stesso.

In riferimento all'anno 2023, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto tecnico del controllo di gestione dell'Ente camerale ha utilizzato, per la stesura della Relazione, 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.

Unioncamere, infatti, ha promosso la realizzazione di un tool di autovalutazione reso disponibile su Integra - con accesso consentito ai controller della Camere di Commercio, ai Segretari Generali ed agli OIV – che permette di valutare tutti gli ambiti del ciclo della performance attraverso la risposta a domande relative alle seguenti aree:

- I - Pianificazione (con 11 domande);
- II - Misurazione e valutazione (con 6 domande);
- III - Performance individuale (con 6 domande);
- IV - Rendicontazione (con 6 domande);
- SMVP - Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali (con 11 domande);
- P - Piao (con 9 domande);
- R - Relazione sulla performance (con 9 domande).

Per ogni domanda il sistema genera un punteggio di compliance rispetto al dettato normativo ex D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii..

La relazione, sintetica e schematica, è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati e informazioni raccolti attraverso di esso, integrati da commenti relativi a criticità e da suggerimenti, dove è sembrato opportuno un approfondimento.

Nelle diverse sezioni della relazione, oltre alla verifica dello stato dell'arte, sono state indicate anche azioni correttive e suggerimenti, già emersi e condivisi in corso d'anno dall'OIV. La relazione viene redatta in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009 e ss.mm. di cui al D. Lgs. 74/2017 e secondo le linee guida individuate nella Delibera n. 23 del 2013 "Linee guida

relative agli adempimenti di monitoraggio degli O.I.V. e alla relazione degli O.I.V. sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni (art.14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009)”.

Inoltre, la presente Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell’approccio utilizzato, così per come prescritto dalle Delibere ANAC N. 4/2012 e n. 23/2013 le quali, pur non applicandosi direttamente agli Enti Territoriali, possono comunque essere un parametro di riferimento per gli stessi.

Il presente documento fa riferimento ad una complessiva analisi svolta relativamente all’anno 2023 ed al primo trimestre del 2024.

## **VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE**

Nel complesso, il Sistema della CCIAA di Catanzaro, Crotone e Vibo Valentia evidenzia un punteggio pari a 84,11%, al di sotto della media nazionale delle Camere di Commercio pari a 87,53% (elaborata dal sistema Integra, al momento della rilevazione, dai dati di n. 21 Camere di commercio che hanno già completato la rilevazione e destinata a modificarsi man mano che altri Enti camerali rilasceranno i dati completando e validando il tool).

Passando all’analisi dei singoli item oggetto di analisi, si riportano le percentuali di rilevazione del Ciclo della performance della CCIAA rispetto alla media nazionale:

- Pianificazione (con punteggio 86,14% rispetto al 89,51% di dato medio);
- Sistema di misurazione e valutazione e aspetti generali (con punteggio 98,18% rispetto al 90,50% di dato medio);
- PIAO (con punteggio di 68,33% rispetto al 82,65% di dato medio);
- Relazione sulla performance (con punteggio di 100% rispetto al 98,41% di dato medio);
- Misurazione e valutazione (con punteggio di 88,33% rispetto al 84,25% di dato medio);
- Performance individuale (con punteggio di 77,78% rispetto al 81,35% di dato medio);
- Rendicontazione (con punteggio 70% rispetto al 85,08% di dato medio).

Gli item nei quali il Ciclo della CCIAA è relativamente meglio posizionato sono quelli della “misurazione e valutazione”, il “sistema di misurazione e valutazione e aspetti generali del processo”, e la “relazione sulla performance” per tutte le altre aree presenta una percentuale al di sotto della media nazionale.

Soffermandoci sugli item negativi ed in particolar modo su “performance individuale” ci si accorge che l’effetto negativo sul punteggio complessivo, è dato dal fatto che la CCIAA assegna gli obiettivi individuali non solo al personale che ha compiti direttivi o di coordinamento (SG, dirigenti, P.O. e, al limite, Resp. Ufficio) ma a tutti i dipendenti. A parere dell’OIV tale elemento non dovrebbe incidere negativamente sul risultato complessivo della performance individuale ma è da considerarsi quale ulteriore sforzo da parte dell’ente, di coinvolgere maggiormente e a tutti i livelli organizzativi i dipendenti al ciclo di gestione e valutazione della performance. In riferimento all’item “rendicontazione” va precisato che la non redazione e gestione di un Report sul Controllo Strategico da parte dell’ente camerale, contribuisce al conseguimento di un risultato negativo della sottosezione mentre per la sezione PIAO il risultato al di sotto della media nazionale è dato sicuramente dall’ampiezza del documento costituito da un numero superiore a 120 pagine ed inoltre, incide negativamente la non indicazione delle unità organizzative che concorrono alla realizzazione dei singoli obiettivi di performance. Tale mancata indicazione deriva dalla volontà dell’amministrazione di rinviare tale specificazione ad una imminente revisione del PIAO a seguito della riorganizzazione dell’Ente, neo costituito. Le vicissitudini che hanno seguito tale momento, tuttavia, non hanno consentito l’aggiornamento del documento oltre che la riorganizzazione della struttura camerale.

## ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

In questa sezione, in modalità estremamente sintetica, si analizzano le fasi del ciclo, riportando una valutazione complessiva ed evidenziando punti di forza e di debolezza delle stesse.

Si ritiene utile, innanzitutto, riportare i punteggi per ciascuna delle aree verificate, come evidenziati nella tabella che segue estratta direttamente dalla piattaforma Integra:

	<b>N. domande</b>	<b>Avanzamento compilazione</b>	<b>Punteggio CCIAA</b>	<b>Media Nazionale</b>
<b>I</b>	11	100,0%	86,14%	89,51%
<b>II</b>	6	100,0%	88,33%	85,24%
<b>III</b>	6	100,0%	77,78%	81,35%
<b>IV</b>	6	100,0%	70,00%	85,08%
<b>SMVP</b>	11	100,0%	98,18%	90,50%
<b>P</b>	9	100,0%	68,33%	82,65%
<b>R</b>	9	100,0%	100,0%	98,41%
	<b>58</b>	<b>100,0%</b>	<b>84,11%</b>	<b>87,53%</b>

Per la fase di Pianificazione si evidenzia che il punteggio complessivo risulta essere pari a 86,14%.

La Camera di Commercio di Catanzaro, Crotone e Vibo Valentia nella fase di pianificazione individua gli obiettivi di performance ed i correlati misuratori (indicatori e target) attraverso un processo biunivoco e interattivo che prevede un confronto bidirezionale tra i vertici.

Per ogni "area strategica" risultano individuati degli obiettivi strategici e per ciascuno di essi uno o più indicatori, con correlati target triennali. Ad ogni obiettivo strategico sono correlati uno o più

obiettivi operativi con i relativi indicatori e target. Gli obiettivi sono definiti in modo chiaro, come chiara è la specificazione del loro legame con indicatori e target

Per quanto riguarda la Misurazione e Valutazione si evidenzia che il punteggio complessivo risulta essere pari a 88,33% al di sopra della media nazionale. La raccolta delle misure elementari avviene in base a un flusso strutturato di rilevazione e validazione.

La CCIAA si avvale anche di applicativi informatici che consentono di acquisire le misure di rilevazione in maniera adeguata facendo sempre riferimento a fonti "certificate".

In merito alla Gestione della performance individuale si evidenzia che il punteggio complessivo risulta essere pari a 77,78%.

Gli obiettivi individuali vengono definiti ed assegnati a tutti i livelli organizzativi e dunque non soltanto al personale che ha compiti direttivi o di coordinamento. Come precisato precedentemente, a parere dello scrivente organismo l'assegnazione degli obiettivi individuali a tutti i dipendenti rappresenta la necessità e volontà da parte della CCIAA di coinvolgimento di tutto il personale dipendente al ciclo della performance.

La fase di Rendicontazione si evidenzia che il punteggio complessivo risulta essere pari a 70%.

La rendicontazione è l'esito finale di un processo interattivo che coinvolge l'amministrazione ai diversi livelli (Giunta, SG, Dirigenti, P.O., Controllo di gestione) e l'OIV. Come già rilevato l'ente non redige il report di gestione.

Il sistema di misurazione presenta una percentuale del 98,18% mentre la sezione PIAO presenta un risultato di 68,33% si ricorda che il primo anno che la camera redige tale documento e pertanto, il documento risulta ancora troppo prolisso superando le 120 pagine.

Infine, la relazione sulla performance (percentuale pari al 100%). Si specifica che l'ente nato dall'unione di tre Camere di Commercio (Catanzaro, Crotone e Vibo Valentia) ha optato, nelle more della redazione della relazione sulla performance riferita al periodo 2023 la cui scadenza è prevista il 30 giugno 2024 (per l'ente camerale sarebbe infatti, il primo anno), per la compilazione della sottosezione facendo riferimento alle relazioni sulla performance redatte e approvate dai tre enti per l'anno 2022, che, seppur riferiti a contesti e obiettivi diversi, presentano una premessa comune, che ne specifica le modalità di redazione e di rilevazione e rendicontazione dei dati, nella volontà di evidenziare la scelta di operare in maniera condivisa sin dalle prime fasi di esistenza del nuovo Ente.

**Punti di forza**

**Punti di debolezza**

<p><b>Pianificazione</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Processo biunivoco individuazione obiettivi performance</li> <li>• Elevata percentuale di indicatori sia di impatto che di risultato sfidanti;</li> <li>• Individuazione di appropriati target triennali (indicatori di impatto) e annuali (indicatori di risultato);</li> <li>• Esplicitazione nel PdP di fonti certe;</li> <li>• Coerenza livello strategico ed operativo.</li> </ul>
<p><b>Misurazione e valutazione</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misurazione degli indicatori, ai vari livelli di performance, attraverso fonti di rilevazione dei dati</li> <li>• “certificate” e banche dati esterne;</li> <li>• Monitoraggio intermedio;</li> <li>• Utilizzo di un sistema informatico.</li> </ul>

## **ANALISI DEI DOCUMENTI**

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è stato approvato nel rispetto della tempistica di aggiornamento prevista talché all'avvio del nuovo ciclo di pianificazione (fin dall'impostazione della RPP).

Nel SMVP viene esplicitata la periodicità di monitoraggio infrannuale delle performance.



Il ruolo dell'OIV rispetto al ciclo della performance dell'Ente è tale da svolgere non solo funzioni di mera compliance (validazione Relazione, supervisione SMVP, colloquio individuale SG, ecc.) bensì propositivo nella fase di pianificazione (funzione di stimolo attraverso raccomandazioni e suggerimenti) risultando parte attiva anche nella fase di misurazione e valutazione della performance (contribuisce a valutare i singoli obiettivi, anche attraverso colloqui con Dirigenti e/o P.O).

L'impegno e l'investimento di tempo è adeguato (il che non significa che sia ottimale, ma congruo rispetto ai vincoli complessivi dell'organico) anche tenuto conto dei limiti rappresentati dalla pianta organica.

Nel complesso, il SMVP è coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica e l'OIV non ha segnalato disfunzioni "sistemiche" o "metodologiche" tali da inficiare il funzionamento ottimale del ciclo delle performance.

Il PIAO è strutturato in modo da tenere conto, relativamente alla prospettazione degli Obiettivi strategici (valore pubblico) e operativi del Piano, di molteplici elementi informativi riguardo ai relativi indicatori quali Fonti, algoritmi, ultimi dati osservati prima del periodo oggetto della pianificazione, target ben specificati e distinti dagli algoritmi.

Il documento è stato approvato con delibera di Giunta Camerale n. 58 del 26.04.2023.

Si garantisce la fruibilità del documento anche attraverso il contenimento del numero di obiettivi sia strategici che operativi. Il PIAO prevede le quattro sezioni indicate dalle linee guida Unioncamere. In merito alla relazione sulla performance si ricorda che l'ente camerale in esame nato dall'unione delle tre camere indicate in precedenza, non ha redatto ancora la relazione performance anno 2023 che dovrà essere redatta e approvata entro il 30 giugno 2024 e pertanto nella compilazione della sottosezione "relazione sulla performance" ha fatto riferimento ai dati riguardanti le relazioni performance delle singole camere di commercio approvate per l'anno 2022.

Nel documento l'analisi di contesto viene correttamente riferita all'esercizio oggetto di rendicontazione ed è adeguatamente tarata rispetto ai fenomeni che hanno effettivamente influenzato l'operatività dell'ente e, quindi, influito sull'eventuale raggiungimento degli obiettivi

Quindi, la Relazione è coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica.

**Punti di forza**

**Punti di debolezza**

<p><b>SMVP</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto della tempistica di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP);</li> <li>• Individuazione nel sistema del monitoraggio infrannuale;</li> <li>• esplicitazione, per ogni categoria prevista, dei pesi assunti rispettivamente dalla performance di ente, dalla performance dell'unità organizzativa, dagli obiettivi individuali e dai comportamenti;</li> <li>• Definizione del modello di valutazione partecipativa.</li> </ul>
<p><b>PIAO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto della tempistica di pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione amministrazione trasparente;</li> <li>• Coerenza con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica.</li> </ul> <p>Il documento presenta un numero di pagine superiore a 120.</p>
<p><b>RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto della tempistica di approvazione e pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione amministrazione trasparente;</li> <li>• Sintesi dei principali risultati raggiunti efficacemente rappresentata, in maniera</li> </ul>

schematica e con il corredo di dati, una selezione dei risultati più salienti conseguiti;

- Coerenza con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica.

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

- previsione di incontri successivi alla definizione e approvazione del PIAO sia con gli attori interni che con gli stakeholders esterni all'ente camerale;
- indicazione delle strutture alle quali sono assegnati gli obiettivi operativi.

La CCIAA, ha dato grande importanza alla fase di pianificazione e avvio del ciclo della performance consentendo all'OIV di poter effettuare una valutazione ai vari livelli di performance oggettiva.

#### **L'Organismo Indipendente di Valutazione**

**dott.ssa Laura Nardo**



**prof. Rocco Reina**



**dott. Luigi Lavecchia**

