



RELAZIONE

**Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione, Valutazione, Trasparenza e Integrità
dei Controlli Interni e Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.**

(art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. n. 150/2009).

ANNO 2019



INDICE

Presentazione	3
A. Performance organizzativa	4
A.1. Definizione degli obiettivi.....	4
A.2. Misurazione dei risultati.....	6
B. Performance individuale	7
C. Processo di attuazione del ciclo della performance (Fasi, tempi e soggetti coinvolti)	9
D. Infrastruttura di supporto	10
E. Sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	11
F. Definizione e gestione di standard di qualità	11
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.....	11
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'Organismo di valutazione.....	12



Presentazione

L'Organismo Indipendente di Valutazione riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza, Integrità dei controlli interni della Camera di Commercio di Cosenza con riferimento al D. Lgs. n. 150/2009 e al protocollo stipulato tra CIVIT e Unioncamere, anche con la formulazione della presente Relazione.

La presente Relazione si fonda su una ampia e aggiornata documentazione analizzata sulla base delle Delibere ANAC (già CIVIT), in particolare le Delibere n. 4 del 2012, n. 6 del 2013 e n. 23 del 2013 e sull'analisi per ambiti preordinati:

- Performance organizzativa
- Performance individuale
- Processo di attuazione del Ciclo della performance
- Infrastrutture di supporto
- Sistemi informatici ed informatici a supporto dell'Attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione
- Definizione e gestione degli standard di qualità
- Utilizzo dei Risultati del Sistema di misurazione e valutazione
- Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV.

La Delibera n. 23/2013, comprende n. 2 allegati:

- Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente (**Anno 2019**).
- Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso (**Anno 2020**).

In particolare, l'**allegato 1** permette all'OIV di fornire, in modo strutturato, elementi e dati a supporto delle valutazioni espresse, con specifico riferimento agli ambiti su elencati.



A. Performance organizzativa

A.1. Definizione degli obiettivi

La soluzione adottata dalla Camera di Commercio di Cosenza ai fini della misurazione e valutazione delle proprie performance è caratterizzata dall'utilizzo del metodo della *Balanced Score Card (BSC)*, sistema di gestione e misurazione delle performance di tipo multidimensionale, basato essenzialmente su quattro prospettive strategiche delineate in una mappa che, a cascata, sviluppa le priorità e gli obiettivi ad esse correlati.

La BSC declina la strategia dell'Ente su tutta la struttura camerale in modo da responsabilizzare l'intera organizzazione nel perseguimento degli obiettivi secondo quattro prospettive:

- **Sviluppo economico locale e territoriale**, per soddisfarne gli interessi;
- **Processi Interni e la Qualità** per migliorare la missione dell'Ente;
- **Apprendimento e la Crescita** per innovare continuamente;
- **Economia e la Finanza** per utilizzare meglio le risorse e realizzare gli obiettivi.

La metodologia del Ciclo prevede di sviluppare a cascata specifiche priorità strategiche e obiettivi correlati, definiti nel Piano Performance 2019, per come approvato con Deliberazione di Giunta n. 6 del 28.01.2019.

Le priorità strategiche individuate nel Piano delle Performance sono articolate in quattro Aree e declinate in obiettivi diversi con riferimento alla prospettiva "Sviluppo economico locale e territoriale", mentre condividono come obiettivi trasversali quelli individuati sulle altre prospettive.

L'Area strategica denominata "**Competitività e sviluppo delle imprese**" è articolata sulla prospettiva BSC "Sviluppo economico locale e territoriale" con i seguenti obiettivi strategici:

- 1.1 Migliorare la competitività delle imprese provinciali.
- 1.2 Favorire l'orientamento al lavoro e alle professioni, all'imprenditorialità e il rapporto scuola-lavoro.
- 1.3 Valorizzare patrimonio culturale e turismo

L'Area strategica denominata "**Commercio internazionale e internazionalizzazione del sistema produttivo**" è declinata sulla prospettiva BSC "Sviluppo economico locale e territoriale" con il seguente obiettivo strategico:

- 2.1 Aumentare il numero delle imprese provinciali esportatrici abituali

L'Area strategica denominata "**Regolazione del mercato**" è articolata sulla prospettiva BSC "Sviluppo economico locale e territoriale" con i seguenti obiettivi strategici:

- 3.1 Garantire la tutela del consumatore e della fede pubblica.
- 3.2 Incrementare le attività di regolazione oggetto di convenzione.



L'Area strategica denominata "**Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche**" è declinata sulla prospettiva BSC "Sviluppo economico locale e territoriale" con il seguente obiettivo strategico:

4.1 Garantire l'efficienza dei servizi amministrativi e favorire la semplificazione per ridurre gli oneri a carico

Gli obiettivi strategici trasversali sono sviluppati sulle altre prospettive BSC per come segue:

- **Prospettiva "Processi interni e qualità"** obiettivo strategico:
 - 5.1 Accrescere l'utilizzo delle tecnologie digitali da parte delle imprese e dell'utenza.
 - 5.2 Rivedere e semplificare le procedure interne a beneficio delle imprese e dell'utenza.
 - 5.3 Soddisfazione dell'utenza e miglioramento della qualità dei servizi camerali.
- **Prospettiva "Crescita e apprendimento"** obiettivo strategico:
 - 5.4 Sviluppare capacità e competenze professionali orientate al cambiamento e alla prestazione di servizi innovativi.
 - 5.5 Orientare l'organizzazione al risultato, alla cultura del contrasto alla corruzione e alla trasparenza dell'azione amministrativa.
- **Prospettiva "Economico- finanziaria"** obiettivo strategico:
 - 5.6 Aumentare la riscossione del diritto annuale.
 - 5.7 Ottimizzare la gestione patrimoniale dell'ente.
 - 5.8 Ridurre le spese di acquisto di beni e servizi.
 - 5.9 Ottenere risorse da soggetti terzi da destinare alle attività promozionali.
 - 5.10 Attivare servizi a pagamento c.d. "Pay For Use".

I capisaldi del Sistema complessivo adottato dalla Camera con Deliberazione di Giunta n. 126 del 29.12.2011 e successivamente modificato con Determinazione commissariale n. 39 del 26.05.2014 sono:

- La "**qualità della rappresentazione della performance**", con l'esplicitazione del processo di formulazione e articolazione degli obiettivi;
- La "**comprensibilità della rappresentazione della performance**", con un diretto legame tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'Ente;
- La "**attendibilità della rappresentazione della performance**" con la previsione di una modalità di verifica ex-post sia della correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, temi e soggetti) sia del controllo dei risultati (obiettivi conseguiti, indicatori, dati informatici, giudizi di customer).

Trattasi ovviamente delle precondizioni di coerenza di cui all'art.10 del D.Lgs: 150/2009.

La performance organizzativa della Camera di Commercio di Cosenza rispetta quindi i **5 macro ambiti indicati nella delibera 104/2010 della CIVIT**:

- 1 Grado di attuazione della strategia.
- 2 Portafoglio delle attività e dei servizi.



- 3 Salute dell'amministrazione.
- 4 Impatto dell'azione amministrativa – out come.
- 5 Il confronto con le altre amministrazioni – benchmarking.

Ancora con riferimento alla performance organizzativa, se segnala il recepimento delle novità introdotte dal D.Lgs. n. 75/2017 nell'ambito del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dalla Camera di Commercio di Cosenza per il 2019 con Deliberazione di Giunta n. 1 del 28 gennaio 2019. Tali puntano proprio ad evidenziare l'importanza della performance organizzativa, quale punto determinante di attenzione per verificare operato e "rendimento" di un'organizzazione pubblica. Ed è in quanto componenti di tale organizzazione che i singoli dipendenti entrano nel sistema, interessati dalle attenzioni che in esso vengono dedicate alla dimensione individuale della performance.

A.2. Misurazione dei risultati

I **punti cardine** de Sistema della performance sono i seguenti:

- la misurazione dell'impatto delle politiche camerali per il territorio tramite **il controllo strategico delle spese, dei risultati, e per mezzo di indicatori di sviluppo;**
- il miglioramento della selezione e aggiornamento dei contenuti operativi tramite **il processo di pianificazione, programmazione e controllo;**
- la partecipazione amplificata verso l'esterno tramite **apertura sistematica agli stakeholder di riferimento;**
- la condivisione e partecipazione interna ai fatti organizzativi e gestionali attraverso **la costante correlazione al sistema di valutazione del personale e istituti premianti;**
- l'utilizzo di **un sistema di monitoraggio** che metta in relazione ad ogni programma/progetto/iniziativa/contributo/servizi con risorse utilizzate (input), gli output e l'efficacia prodotta in termini di cambiamento generato sui beneficiari (out come) e sul territorio (impatto), anche finalizzata alla revisione periodica dei rischi, delle opportunità e delle criticità;
- la rilevazione di **una serie d'indicatori di controllo di gestione (cruscotto degli indicatori)** che consentono di fornire all'amministrazione informazioni utili a supportare i processi decisionali;
- **il riferimento costante alla qualità dei servizi ed alla soddisfazione dell'utenza;**
- **il convincimento ultimo che l'Ente abbia raggiunto i propri obiettivi** e che gli stessi abbiano creato valore aggiunto per il territorio.

Le attività di misurazione e valutazione della performance investono in maniera trasversale tutti i processi dell'ente, sia quelli rivolti all'utenza esterna sia quelli inerenti al governo e al funzionamento della macchina amministrativa interna.

Due sono le dimensioni della performance che il sistema di misurazione adottato considera e rispetto alle quali genera output informativi e di giudizio:

a) la performance organizzativa, la quale esprime il risultato che la Camera consegue fini del raggiungimento di determinati obiettivi definiti in sede di pianificazione e, ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni degli utenti.



b) la performance individuale, la quale esprime il contributo fornito da un soggetti in termini di risultati raggiunti e comportamenti tenuti nello svolgimento del proprio lavoro.

La produzione dei dati informativi e di giudizio avviene, appunto, mediante misurazione e valutazione delle performance ora dette.

Per misurazione s'intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti prodotti su utenti e stakeholder, attraverso il ricorso a indicatori (KPI).

Per valutazione s'intende l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono aver determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto a un valore di riferimento (target) e individua le eventuali azioni di miglioramento.

Le fasi di misurazione e valutazione della performance sono tra loro distinte ma collegate. In particolare:

- si integrano a valle, consentendo di alimentare i documenti previsti per la rendicontazione nei confronti degli stakeholder e, per via delle prassi e delle prescrizioni normative in materia di trasparenza, consentono, in ultima analisi, di esercitare il controllo sociale sulle performance della CCIAA, sulla loro coerenza e sulla loro rispondenza alle aspettative;
- si integrano a monte, con la fase di pianificazione in termini di verifica e/o allineamento delle azioni/attività programmate ed in esecuzione. Grazie alla misurazione e valutazione della performance è possibile, infatti, acquisire un feedback di duplice natura a seconda che si guardi al livello strategico o a quello operativo:
 - un primo feedback è tipicamente operativo, nel senso che riguarda la verifica circa la corretta esecuzione della strategia ossia, in pratica, l'allineamento delle risorse e dei processi con quanto formulato a livello strategico;
 - il secondo feedback è di carattere più propriamente strategico e permette di comprendere in che modo viene perseguita la strategia. Se quest'ultima è portata avanti correttamente, ma i risultati conseguiti non sono all'altezza di quelli attesi, allora probabilmente c'è qualcosa che "non va" nelle assunzioni fatte alla base della strategia stessa oppure è mutato il contesto nel quale l'organizzazione si trova a operare. Occorre, quindi, in qualche modo ripensare la strategia per correggere opportunamente la rotta.

B. Performance individuale

Si passa quindi in maniera integrata e coordinata **dalla valutazione dell'organizzazione complessiva alla valutazione individuale.**

Invero, il Sistema di misurazione e valutazione della dirigenza e a cascata del personale dovrebbe permettere alla Camera di Cosenza di puntare alle seguenti finalità:

- **armonizzare il processo strategico ed operativo** con gli impegni e le competenze del personale;
- **collegare in un percorso logico** performance organizzativa e performance individuale;



- **condividere meglio ogni scelta strategica ed operativa** raccogliendo gli indirizzi e gli spunti della Dirigenza e dei Responsabili dei Servizi con informazioni di dettaglio nelle schede di programmazione;
- **stimolare il miglioramento costante delle performance**, rendendo comprensibile l'assegnazione degli obiettivi, i ruoli e i livelli di responsabilità;
- **correlare responsabilità, impegni e riconoscimenti** economici e di carriera;
- **definire, perseguire e valutare obiettivi** con criteri di misura, standard e tempi, al fine di poterne verificare il grado di raggiungimento nel corso dell'anno e a fine esercizio valutare i risultati;
- **comunicare agli interessati l'esito della valutazione** per una più ampia condivisione e partecipazione al miglioramento continuo.

In merito a tale punto, si ripete che con Deliberazione di Giunta camerale n. 1 del 28.01.2019, la Camera di Commercio ha profondamente modificato il sistema di valutazione della performance del Personale dirigente e non dirigente a seguito delle novità introdotte dal D.Lgs. n. 74/2017 che ha modificato il D.lgs n. 150/2009.

L'attuale versione del sistema è stata redatta secondo le linee guida proposte da Unioncamere con la collaborazione del Dipartimento della Funzione pubblica nel mese di novembre 2018 e appare coerente con gli obiettivi e la ratio del D.Lgs. n. 150/2009 nella sua nuova versione.

In relazione alla sezione B dell'allegato n.1 della Delibera CVIT n. 23/2013, l'OIV si sofferma sull'assegnazione degli obiettivi individuali, sia sotto l'aspetto quantitativo (numero di persone coinvolte) sia sotto l'aspetto del processo di assegnazione degli obiettivi stessi. L'analisi della documentazione fa emergere come il processo di assegnazione degli obiettivi sia stato coerente con il nuovo sistema vigente.

Con riferimento alla fase di valutazione si rappresenta che alla data di redazione della Relazione, la stessa non è ancora conclusa.

L'indagine sul benessere organizzativo è stata realizzata nel mese di giugno 2019. Il questionario è composto da 15 domande che garantiscono l'analisi degli ambiti di interesse più significativi:

1. Percezione di sé (ruolo, competenze) rispetto all'ambiente di lavoro;
2. Condivisione politiche e obiettivi organizzativi;
3. Collaborazione con il management dell'ente e riconoscimento professionale.

Come nel 2018, è stata inserita una ulteriore domanda specifica per rilevare le proposte di miglioramento organizzativo da parte del personale dell'ente. Con riferimento a tale ultimo aspetto, in particolare, le proposte di miglioramento si sono concentrate principalmente sulla Sicurezza dell'ambiente di lavoro, Supporti informatici e tecnologici, Circolazione e chiarezza delle informazioni (nel 2018 erano: Struttura organizzativa e i processi di lavoro, i Rapporti tra colleghi, la Valorizzazione del personale).



C. Processo di attuazione del ciclo della performance (Fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Per come evincibile dal vigente “Sistema di misurazione e valutazione della performance”, rileva che:

A. Il funzionamento del sistema di valutazione si svolge attraverso le seguenti fasi:

1. Pianificazione Strategica.
2. Programmazione e controllo.
3. Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa.
4. Valutazione della Performance Individuale.
5. Rendicontazione.

Al centro dell'intero ciclo, quindi, si presenta la Performance, che si identifica nel contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. In tal senso, quindi, la Misurazione e valutazione della Performance si estende all'intera struttura, nella sua articolazione (Ente, Aree, Uffici, ecc.)

B. Tale sistema si articola sulla base della seguente tempistica.

Ogni cinque anni il Consiglio, su proposta della Giunta, approva il programma pluriennale. Entro il 31 ottobre il Consiglio, su proposta della Giunta, approva la Relazione previsionale e Programmatica.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, la Giunta approva il Piano della performance. Entro lo stesso termine, a decorrere dal 2019, la Giunta adotta l'eventuale aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance, previo parere vincolante dell'OIV.

Sulla base degli obiettivi del Piano performance la Giunta assegna gli obiettivi al Segretario generale e questi ai Dirigenti. I dirigenti assegnano, su proposta dei Responsabili degli Uffici (in passato Posizioni organizzative), gli obiettivi al personale. Si sottolinea che in Camera di Commercio è attualmente presente il solo Segretario Generale.

Entro il 30 aprile i dirigenti, supportati dalle Responsabili degli Uffici (in passato Posizioni organizzative), avviano la fase di valutazione.

Entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di adozione del Piano, la Giunta definisce la Relazione sulla performance realizzata dalla struttura sulla base di una prima fase di valutazione, evidenziando i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Successivamente, ma sempre entro il 30 giugno, l'Organismo indipendente di valutazione valida la Relazione sulla performance valutando la performance organizzativa e proponendo la valutazione del raggiungimento degli obiettivi da parte del Segretario generale.



Sulla base della stessa il Segretario generale concluderà la valutazione dei Dirigenti e questi a loro volta, supportati dai responsabili degli uffici, concluderanno la valutazione dei risultati individuali e di gruppo.

Con riferimento ai tempi della misurazione e valutazione della performance i responsabili delle varie unità organizzative dell'Ente Camerale (dirigenti e responsabili d'ufficio) monitorano semestralmente le attività e gli obiettivi ad essi assegnati.

In relazione a fasi e tempi, l'OIV ritiene le fasi coerenti con le finalità del sistema stesso e con la normativa.

Con specifico riferimento al ruolo dei soggetti coinvolti, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance", a pagina 28, specifica come tali soggetti siano coerentemente inseriti nel sistema di valutazione.

Per quanto riguarda la sezione C dell'allegato n. 1 alla Delibera Civit n. 23/2013, la Camera di Commercio di Cosenza è dotata di Struttura Tecnica Permanente di Supporto, composta oggi da una unità, in seguito alla riprogettazione della struttura organizzativa adottata nel mese di marzo 2016. Non essendosi ad oggi conclusa la rilevazione annuale dei costi dei processi e considerata la sostanziale invarianza degli FTE impegnati nella Struttura così come delle relative componenti stipendiali, l'allegato riporta lo stesso valore registrato nel 2018 con riferimento al costo del lavoro, e conseguentemente, alla quota di costi generali annui ad essa imputabili.

D. Infrastruttura di supporto

Per Infrastrutture di supporto al Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni si intende tutta la strumentazione che la Camera di Commercio di Cosenza utilizza per il Ciclo della Performance in termini di sistemi informativi ed informatici.

Nell'allegato 1 Sezione D si focalizza l'attenzione sul Controllo di Gestione e sulla Contabilità generale ed analitica.

L'OIV valuta coerente la soluzione organizzativa adottata dall'amministrazione, per la quale continua a registrare, tuttavia, la necessità di una maggiore integrazione degli applicativi che alimentano il sistema di controllo di gestione.

Oltre alle infrastrutture tecniche di natura contabile la Camera di Commercio di Cosenza è dotata di altri sistemi avanzati di informatizzazione delle procedure.

Quanto alla sussistenza di strumenti per la promozione delle pari opportunità, l'OIV rileva che dal 2014 è presente nell'Ente il Comitato Unico di Garanzia.

Con riferimento al benessere organizzativo, come più sopra già riportato, la Camera di Commercio di Cosenza ha condotto al suo interno l'indagine sul Benessere Organizzativo riferita all'anno 2019 al fine di monitorare lo stato di soddisfazione del personale dipendente e degli altri collaboratori ed acquisire indicazioni sulle azioni di miglioramento da adottare.



E. Sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

La Camera ha adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) 2019-2021 con Delibera di Giunta camerale n. 5 del 29.01.2019.

Alla luce degli obblighi normativi previsti dall'art. 21 della L. n. 69 dello 08.06.2009 e confermati dal D.L. 150/2009 (art.13, comma 6, lettera e), ma anche delle disposizioni del D.L. 33/2013, nonché dalle linee guida emanate dalla CIVIT e dall'ANAC, la Camera di Commercio di Cosenza ha proseguito nella gestione web della sezione **"Amministrazione Trasparente"**.

Con riferimento al paragrafo 6 della Del. N. 4/2012, l'OIV rileva che la Camera di commercio di Cosenza è stata selezionata fra le 32 finaliste che concorrono all'attribuzione del Premio OpenGov Champion 2019 per il lavoro svolto con 'Open.ImpreseCosenza', il progetto di open data e trasparenza realizzato nell'ambito di #OpenCameraCosenza e finalizzato alla divulgazione di informazioni sulle dinamiche imprenditoriali del nostro territorio. La selezione ha riguardato complessivamente 104 iniziative, che sono state oggetto di valutazione da parte delle associazioni che partecipano all'Open Government Forum.

Correlata al Piano Triennale per la trasparenza è la consapevolezza dell'utilità di mantenere relazioni proficue e canali di informazione aperti con **gli stakeholder della Camera di Cosenza** e tra questi soprattutto le associazioni di categoria, espressione del sistema delle imprese locali.

Altri soggetti sistematicamente coinvolti nelle attività camerali sono le istituzioni pubbliche e private locali, nazionali e comunitarie attraverso progetti e rapporti di collaborazione improntati ai principi di corresponsabilità sui risultati e creazione di 'valore' aggiunto. Anche l'ascolto diretto con la **Customer Satisfaction (CS)** sui servizi ha costituito oggetto di attività della Camera.

Nella sezione E dell'allegato 1 della Delibera 23/2013, viene esplicitata la ricognizione dei sistemi informativi ed informatici nei diversi momenti del processo, dalla produzione dei dati alla pubblicazione.

F. Definizione e gestione di standard di qualità

La carta dei servizi della Camera di commercio, pubblicata nel 2016, contiene specifici riferimenti agli standard di qualità di ciascuno di essi e l'introduzione di contenuti multimediali (filmati esplicativi, qr code, ecc.) innovativi.

Nella sezione F dell'allegato n. 1 della Delibera n. 23/2013 sono meglio evidenziate le potenzialità e le criticità di tale importante aspetto del Piano di Performance della Camera di Cosenza.

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione



Dall'analisi del "Sistema di misurazione e valutazione" emerge che con la valutazione si provvede all'interpretazione delle risultanze emerse in sede di misurazione e si attribuisce loro un significato, esprimendo un giudizio sui risultati raggiunti attraverso il confronto tra i livelli di performance conseguiti e programmati. Ciò permette di attivare in modo tempestivo gli eventuali interventi correttivi che si rendessero necessari, attivando perciò un processo di feedback che garantisca il buon funzionamento del Ciclo della performance.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'Organismo di valutazione

Per tale adempimento e per la stesura della presente Relazione l'OIV ha:

- approfondito in particolare la **documentazione** relativa al Sistema di misurazione e valutazione della Performance, i Piani e i Risultati annuali di Performance, i Programmi per la trasparenza e l'integrità, e le Relazioni Previsionali e Programmatiche e di Bilancio;
- verificato le **informazioni** riportate nelle diverse sezioni dell'allegato n. 1 previo esame della documentazione di riferimento e confronto con la Struttura Tecnica Permanente di supporto.

I documenti di cui sotto, in gran parte pubblicati sul sito, costituiscono la base di lavoro e di consultazione dell'O.I.V. supportato in particolare dalla Struttura Tecnica Permanente:

- Programma Pluriennale del 2015-2019
- Relazione Previsionale e Programmatica e Preventivi economici 2019
- Piano della Performance per il triennio 2019-2021;
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019-2021;
- Schede Obiettivi del Segretario Generale del 2019;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2019;
- Regolamento sui termini di conclusione dei procedimenti amministrativi;
- Organigramma e l'articolazione degli Uffici aggiornato al dicembre 2016;
- Contratto integrativo di lavoro del personale con ultimo aggiornamento;
- Codice di Comportamento.

La presente Relazione, in particolare, è correlata anche agli elementi sintetizzati nell'**allegato n. 1**, nel quale si effettua il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance dell'anno 2019.

La presente Relazione e gli allegati citati nella stessa, saranno pubblicati sul sito web della Camera di commercio, nelle rispettive sezioni di competenza, con possibili annotazioni di richiamo.

Cosenza, 27.04.2020

Dott. Marco Conte