CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Anno 2025

23 aprile 2026

Sommario

PREMESSA **2**

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE **3**

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO **5**

2.1. PIANIFICAZIONE 5

2.2. MISURAZIONE E VALUTAZIONE 5

2.3. GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 6

2.4. RENDICONTAZIONE 6

2.5. Punti di forza e di debolezza 7

3. ANALISI DEI DOCUMENTI **9**

3.1. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE (SMVP) 9

3.2. PIAO (PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE) 9

3.3. RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 10

3.4. Punti di forza e di debolezza 11

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO **12**

PREMESSA

La Relazione viene redatta dall'OIV ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii. per riferire sul corretto funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e del Ciclo di gestione della performance, evidenziandone eventuali criticità e punti di forza e per presentare contestualmente proposte di miglioramento. Tale documento rappresenta inoltre l'atto finale dell'attività di monitoraggio dell'OIV, che si è svolta nel corso del 2025.

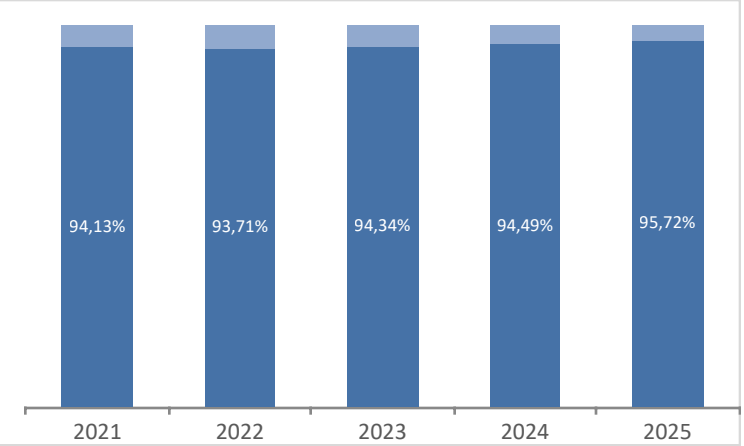
La Relazione è stata predisposta:

- nel rispetto dei principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato (delibera CIVIT n. 4/2012);
- seguendo le linee di indirizzo ANAC - delibera n. 23 del 16/04/2013;
- seguendo le Linee guida Unioncamere del mese di aprile 2021 e avvalendosi per la stesura dei risultati di un tool di autovalutazione che Unioncamere ha messo a disposizione dell'OIV;
- evidenziando commenti sulle criticità rilevate ed eventuali azioni correttive e suggerimenti già riscontrati e condivisi dall'OIV in corso d'anno, anche avvalendosi della lettura dei dati e informazioni raccolti attraverso il tool di autovalutazione predisposto da Unioncamere.

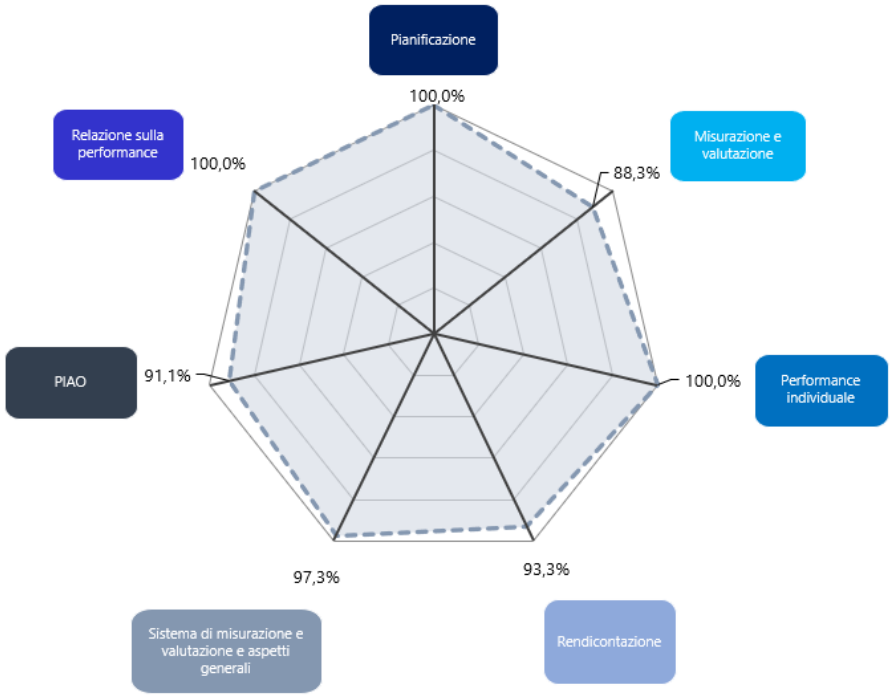
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

L'assetto della Camera di Commercio di Cosenza evidenzia un grado elevato di conformità e maturità in ogni stadio del ciclo della performance e per tutta la documentazione esaminata. I parametri rilevati si attestano generalmente tra l'85% e il 100% — un risultato d'eccellenza che, sebbene teoricamente suscettibile di ulteriori perfezionamenti presenti anche nelle realtà più avanzate, rasenta la soglia massima. Uniche lievi flessioni si riscontrano nei settori della Misurazione e valutazione, Rendicontazione, SMVP e PIAO, che restano comunque vicini alla quota del 90%.

Il punteggio totale raggiunto è del 95,72% un dato che supera la media nazionale sia nel complesso che nelle singole aree analizzate. Tale posizionamento consolida il trend positivo già evidenziato nelle analisi relative ai cicli passati.



L'area in cui l'ente riscontra un punteggio proporzionalmente minore è quella relativa alla Misurazione e valutazione; al contrario, i risultati più significativi si rilevano nella strutturazione del SMVP (Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance) e nella redazione della Relazione sulla performance.



2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

2.1. PIANIFICAZIONE

La fase di pianificazione della Camera di commercio si caratterizza per un processo di individuazione degli obiettivi di tipo biunivoco e iterativo, basato su un confronto costante tra i vertici e gli uffici. L'impostazione strategica poggia su un'analisi rigorosa del contesto interno ed esterno e sul coinvolgimento attivo degli stakeholder, assicurando un equilibrio tra la continuità degli obiettivi nel triennio e l'introduzione di elementi innovativi. Gli indicatori utilizzati sono puntuali, prevalentemente quantitativi e multidimensionali, coprendo diversi ambiti quali l'efficienza, l'efficacia e la qualità percepita, garantendo al contempo una solida coerenza tra il livello strategico e quello operativo. La definizione dei target avviene attraverso criteri oggettivi legati a serie storiche e benchmark nazionali, con una particolare attenzione al ricorso a obiettivi trasversali che promuovono la collaborazione tra diverse unità organizzative. L'intero impianto programmatorio è infine sostenuto da iniziative di condivisione e incontri mirati con il personale, che consolidano la diffusione della cultura della performance all'interno dell'ente. Poiché tutti i parametri analizzati risultano pienamente soddisfatti, non si rilevano allo stato attuale ambiti di miglioramento, confermando l'efficacia e la completezza delle metodologie adottate nella fase di programmazione.

2.2. MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il processo di misurazione e valutazione si presenta solido grazie all'impiego di un applicativo dedicato e all'uso di fonti certificate che garantiscono l'oggettività dei dati raccolti. La struttura del sistema appare coerente con le prescrizioni vigenti e prevede un monitoraggio intermedio che coinvolge attivamente i vertici amministrativi e politici per correggere eventuali scostamenti in corso d'anno. Tuttavia, emerge una criticità

significativa relativa all'appiattimento dei risultati.

2.3. GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il sistema di gestione della performance individuale prevede una strutturazione chiara delle componenti di valutazione, in cui il peso dei risultati raggiunti assume un'importanza crescente per le categorie professionali più elevate. L'assegnazione degli obiettivi avviene in modo differenziato per livelli e la comunicazione delle aspettative verso il personale è supportata da prospetti di riepilogo che chiariscono il contributo richiesto rispetto alle finalità dell'unità organizzativa di appartenenza. L'ente si è, inoltre, dotato di un dizionario dei fattori di valutazione per garantire omogeneità nei criteri adottati. L'utilizzo dei risultati della valutazione individuale appare focalizzato sulla formazione e sulla crescita professionale.

2.4. RENDICONTAZIONE

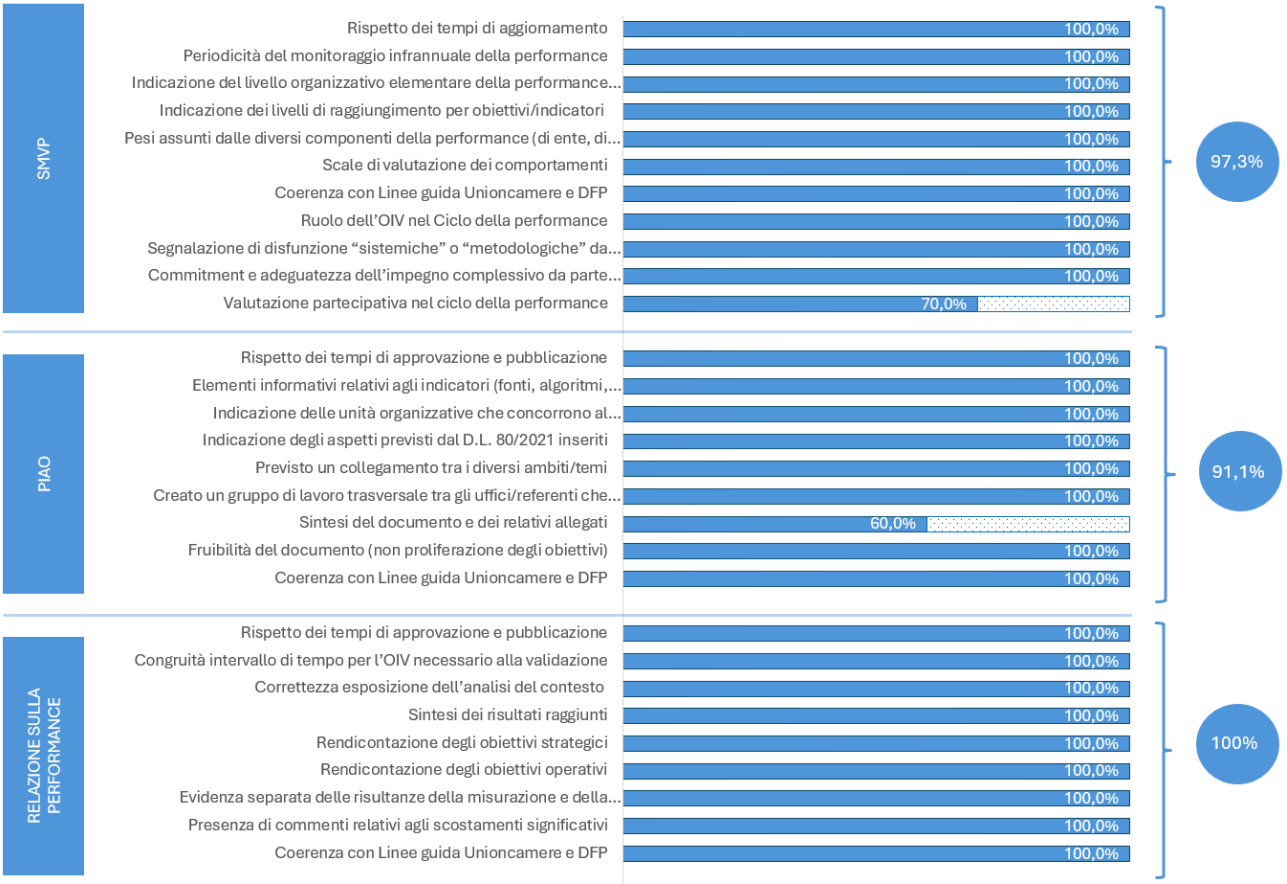
La fase di rendicontazione si configura come l'esito finale di un processo iterativo che vede il coinvolgimento attivo dei diversi livelli amministrativi, inclusi la Giunta, il Segretario Generale, la dirigenza e l'OIV. Il sistema garantisce una solida coerenza informativa tra il Rapporto sui risultati e la successiva Relazione sulla performance, assicurando che i dati raccolti siano utilizzati in modo omogeneo. L'ente dimostra, inoltre, un'elevata capacità di gestione del controllo strategico e il pieno rispetto degli obblighi normativi riguardanti la relazione sul funzionamento dei controlli, inclusa la tempestività nelle rilevazioni nazionali di sistema. Tuttavia, la Relazione sulla performance, sebbene venga regolarmente pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente e discussa internamente, non coinvolge nel suo processo un confronto con gli stakeholder esterni.

2.5. Punti di forza e di debolezza

AMBITO	PUNTI DI FORZA ●	PUNTI DI DEBOLEZZA ● ●
Pianificazione	• Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target • Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti" • Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.) • Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio • Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori) • Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.) • Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici • Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione • Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.) • Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative) • Iniziative di condivisione della pianificazione	• ---
Misurazione e valutazione	• Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure • Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno • 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	• Esito dei risultati (appiattimento verso il 100%)
Performance individuale	• 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 • Adeguata 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	• Possibilità di momenti di valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno

Rendicontazione	• 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 • Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04) • Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos)	• Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance

3. ANALISI DEI DOCUMENTI



3.1. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE (SMVP)

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance risulta pienamente conforme alle linee guida metodologiche vigenti e si caratterizza per un aggiornamento tempestivo che tiene conto dei pareri espressi dall'OIV. L'impianto metodologico definisce con chiarezza la periodicità del monitoraggio infrannuale, i livelli organizzativi elementari e le diverse componenti di valutazione, assicurando una pesatura equilibrata tra obiettivi di ente, di unità organizzativa e comportamenti individuali. L'OIV svolge un ruolo attivo di supervisione e compliance, intervenendo sia in sede di pianificazione con suggerimenti strategici, sia nella fase di misurazione attraverso il confronto diretto con la dirigenza. L'impegno complessivo dell'ente verso il ciclo della performance appare congruo rispetto alle risorse umane disponibili, e non sono state segnalate disfunzioni sistemiche o metodologiche rilevanti. La valutazione partecipativa ha un modello specifico dedicato e vengono utilizzate le risultanze in sede di pianificazione.

3.2. PIAO (PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE)

La gestione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione presenta un'elevata qualità contenutistica e metodologica. Dal punto di vista della tempistica, il documento è stato approvato tempestivamente a seguito dell'insediamento della Giunta. Sotto il profilo del merito, il Piano recepisce correttamente tutti gli aspetti previsti dalla normativa, integrando efficacemente obiettivi strategici di valore pubblico, performance operativa, rischi corruttivi, parità di genere e organizzazione del lavoro agile. L'elaborazione del documento è supportata da un set informativo completo, che include algoritmi e baseline ben definiti, ed è il risultato dell'attività di un gruppo di lavoro trasversale che ha coinvolto tutti i referenti funzionali sotto il coordinamento di un pivot dedicato. La coerenza con le linee guida nazionali e la capacità di contenere il numero complessivo degli obiettivi entro una soglia che ne garantisce la fruibilità testimoniano un buon presidio strategico. Tuttavia, si rileva che il documento presenta sempre una eccessiva estensione, rendendone

difficoltosa la lettura agli stakeholders e anche ai componenti degli organi camerali, per il tempo occorrente.

3.3.RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La Relazione sulla performance evidenzia un processo di redazione e validazione estremamente rigoroso, caratterizzato dal pieno rispetto dei tempi normativi che prevedono l'approvazione e la pubblicazione entro il termine del 30 giugno. L'ente ha garantito un intervallo di tempo congruo per consentire all'OIV di svolgere le necessarie attività di validazione, assicurando la massima correttezza metodologica nel raccordo tra i risultati conseguiti e il periodo di rendicontazione. Il documento si distingue per un'analisi del contesto puntuale e tarata sugli effettivi fenomeni che hanno influenzato l'operatività dell'ente, offrendo una rappresentazione schematica e ricca di dati dei risultati più salienti relativi sia alla performance organizzativa che a quella individuale. La struttura della Relazione assicura una rendicontazione dettagliata degli obiettivi strategici e operativi, mantenendo una chiara evidenza separata tra le risultanze della misurazione e quelle della valutazione, con l'integrazione di commenti analitici sugli scostamenti rilevati. La totale coerenza con le linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione Pubblica conferma l'adeguatezza complessiva della fase, la quale non presenta allo stato attuale ambiti di miglioramento necessari, attestandosi su livelli di eccellenza procedurale e informativa.

3.4. Punti di forza e di debolezza

AMBITO	PUNTI DI FORZA ●	PUNTI DI DEBOLEZZA ● ●
Sistema di misurazione e valutazione	• Rispetto dei tempi di aggiornamento • 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 diverse componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti) • Scale di valutazione dei comportamenti • Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP • Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance • Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV • Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance	• Valutazione partecipativa nel ciclo della performance
PIAO	• 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 • 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 • Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi) • Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	• Sintesi del documento e dei relativi allegati
Relazione performance	• Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione • Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione • Correttezza esposizione dell'analisi del contesto • Sintesi dei risultati raggiunti • Rendicontazione degli obiettivi strategici • Rendicontazione degli obiettivi operativi • Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione • Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi • Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	• ---

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Ci troviamo di fronte a un ciclo della performance maturo, coerente e ben monitorato. Non si riscontrano criticità sostanziali, tuttavia è possibile individuare alcuni margini di miglioramento su aspetti che, pur essendo già presidiati, possono essere ulteriormente affinati per puntare all'eccellenza.

Ecco una riformulazione con tono più costruttivo e orientato al miglioramento:

- Nella fase di misurazione e valutazione, i risultati evidenziano una significativa concentrazione dei punteggi sui livelli più elevati. Tale evidenza può rappresentare un'opportunità per rafforzare ulteriormente la capacità selettiva del sistema, valorizzandone il ruolo di strumento di differenziazione delle performance. In questa prospettiva, si suggerisce di avviare una riflessione sulla definizione dei target, al fine di renderli progressivamente più sfidanti e coerenti con le potenzialità evolutive dell'Ente, favorendo una distribuzione dei risultati maggiormente articolata e informativa.
  Può risultare utile, a tal fine, analizzare le serie storiche degli indicatori ricorrenti, così da verificare l'allineamento dei target rispetto ai trend osservati negli anni precedenti, anche attraverso il ricorso, ove disponibili, a dati di benchmarking. L'obiettivo è sostenere un percorso di miglioramento continuo, rafforzando l'efficacia complessiva del processo valutativo.

- Nella gestione della performance individuale si evidenziano possibili margini di miglioramento nella condivisione della valutazione con un confronto infrannuale che potrebbe essere a regime. Oltre ai colloqui iniziali e finali, potenziare il *feedback* costante durante l'anno potrebbe aumentare il coinvolgimento del personale e allineare meglio i comportamenti individuali agli obiettivi dell'ente.

- Nella fase di rendicontazione, la Relazione sulla performance potrebbe essere potenziata con il coinvolgimento diretto degli stakeholder esterni e si potrebbero studiare azioni di comunicazione mirate per rendere il documento più accessibile e più comprensibile anche agli *stakeholder* esterni.

- Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), in ottica di sviluppo, si può ipotizzare un ulteriore consolidamento della valutazione partecipativa per integrare pienamente i contributi derivanti da tale processo nel ciclo complessivo, garantendo così una partecipazione ancora più incisiva ed efficace di tutti i soggetti coinvolti.

- Nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) si rileva la complessità dimensionale del documento e degli allegati che superano insieme le duecento pagine. E' noto come ciò sia conseguenza della scelta di riunire in un unico documento ciò che prima consisteva in parti separate e autonome, Appare tuttavia opportuno uno sforzo di razionalizzazione per rendere il piano più snello e facilmente consultabile. Infatti, una maggiore brevità renderebbe più immediata e incisiva la comprensione dei punti chiave.