



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



**CAMERA DI COMMERCIO
DELLA ROMAGNA**
FORLÌ-CESENA E RIMINI

Organismo con funzioni analoghe a quelle
dell'Organismo Indipendente di Valutazione

28 aprile 2025

Premessa

La “Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni” (di seguito Relazione) costituisce l’output finale dell’attività di monitoraggio svolta da parte dell’Organismo con funzioni analoghe a quelle dell’Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito Organismo) sul corretto funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli adottato dall’Ente e rappresenta un importante strumento del processo di miglioramento continuo previsto dal quadro normativo.

In riferimento all’anno 2024 l’Organismo, in accordo con il Segretario Generale e con la Responsabile della Struttura tecnica di supporto dell’Ente camerale, ha utilizzato per l’osservazione dei processi e dei principali documenti, finalizzata alla stesura della Relazione, lo specifico strumento reso disponibile da Unioncamere nell’ambito del percorso di sviluppo realizzato in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica in merito al ciclo della performance degli enti camerali, agli strumenti e agli adempimenti previsti per gli Organismi Indipendenti di Valutazione.

La presente Relazione è articolata quindi sulla base dei risultati dell’implementazione dello strumento sopra citato, segue la nuova struttura e le indicazioni delle ultime Linee guida di marzo 2021 e contiene, nella forma schematica e sintetica espressamente richiesta, dati e informazioni raccolti attraverso di esso, integrati da approfondimenti relativi alle criticità e ai possibili ambiti di miglioramento.

Il controllo effettuato, come previsto dalla logica della normativa e delle Linee guida, si riferisce alle attività relative al Ciclo della performance e con riferimento, in particolare, ai seguenti documenti di pianificazione: Sistema di misurazione e valutazione (2024), Piano integrato di attività e organizzazione (2024), Relazione sulla performance (2023)

La presente Relazione, come previsto dalla normativa, è trasmessa al Presidente, alla Giunta quale Organo di indirizzo politico-amministrativo della Camera di commercio e per conoscenza al Segretario Generale ed è pubblicata nel sito web istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Sommario

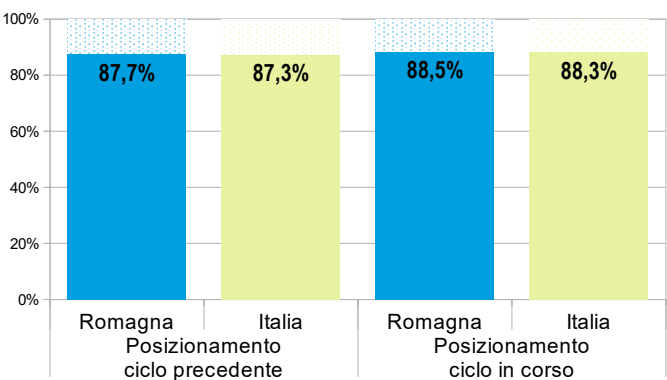
1. Valutazione complessiva del ciclo della performance camerale.....	4
2. Analisi delle fasi del ciclo della performance camerale.....	6
2.1. Fase di pianificazione.....	6
2.2. Fase di misurazione e valutazione.....	6
2.3. Gestione della performance individuale.....	7
2.4. Fase di rendicontazione.....	8
3. Analisi dei documenti della performance.....	9
3.1. Sistema di misurazione e valutazione.....	9
3.2. Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).....	9
3.3. Relazione sulla performance.....	11
4. Azioni di miglioramento del ciclo della performance camerale.....	12

1. Valutazione complessiva del ciclo della performance camerale

Nel complesso, il Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni della Camera di commercio della Romagna – Forlì-Cesena e Rimini si attesta su un buon risultato (88,5 vs 100,0) in miglioramento rispetto al 2023 (87,7).

Il dato di confronto territoriale disponibile alla data di predisposizione della presente Relazione, che secondo la normativa deve essere prodotta dall’Organismo di valutazione entro il 30 aprile di ogni anno, è riportato a titolo esemplificativo, in quanto i dati ad oggi disponibili nel Sistema indicato da Unioncamere sono ancora parziali poiché risultano avere compilato solo 16 Camere di commercio rispetto al totale di tutte le Camere italiane. Nel corso dell’anno ovviamente la situazione, che sarà in continua evoluzione, sarà puntualmente monitorata.

In sintesi i risultati complessivamente ottenuti, distinti per ambito di osservazione, sono riportati di seguito:

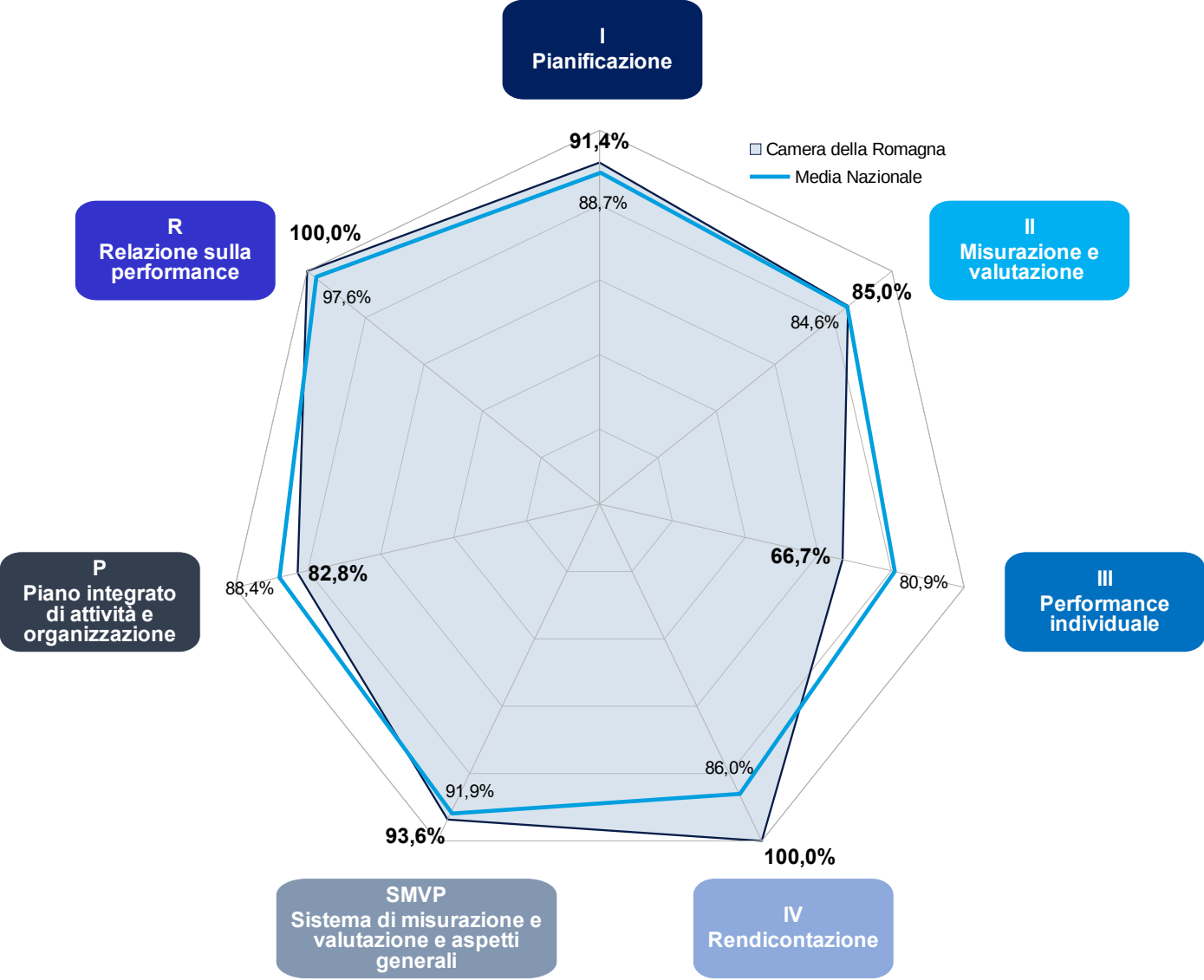


		N. domande	Camera della Romagna	Media Nazionale
I	Pianificazione	11	91,4%	88,7%
II	Misurazione e valutazione	6	85,0%	84,6%
III	Performance individuale	6	66,7%	80,9%
IV	Rendicontazione	6	100,0%	86,0%
SMVP	Sistema mis. valutaz.	11	93,6%	91,9%
P	PIAO	9	82,8%	88,4%
R	Relazione performance	9	100,0%	97,6%
		58	88,5%	88,3%

Estrazione del 28 aprile 2025 (Media nazionale calcolata sulle 16 Camere adempienti rispetto al totale delle esistenti)

Gli item nei quali il Ciclo della performance della Camera della Romagna è relativamente posizionato meglio sono quelli delle fasi “Pianificazione” e “Rendicontazione” e dei documenti “Sistema di misurazione e valutazione” e “Relazione performance”. Gli item che, all’altro opposto della scala, presentano un posizionamento con margini di miglioramento sono in relazione alle fasi “Misurazione e valutazione” e “Performance individuale” e al documento “Piano integrato di attività e organizzazione”.

1. Valutazione complessiva del ciclo della performance camerale



2. Analisi delle fasi del ciclo della performance camerale

2.1. Fase di pianificazione

Per la fase di pianificazione si evidenzia un risultato (91,4 vs 100,0) determinato da punteggi pari al 100,0 vs 100,0 in relazione ai seguenti **punti di forza**:

▪ Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target	100,0%
▪ Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente “sfidanti”	100,0%
▪ Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.)	100,0%
▪ Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio	100,0%
▪ Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)	100,0%
▪ Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione	100,0%
▪ Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)	100,0%
▪ Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)	100,0%
▪ Iniziative di condivisione della pianificazione	100,0%

I **Punti di debolezza, ambiti con margini di miglioramento** rilevati sono:

▪ Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.)	65,0%
▪ Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici	40,0%

In merito ai questi due aspetti, le soluzioni adottate dalla Camera vanno valutate considerando che puntano ad equilibrare la necessità di utilizzare varie tipologie di indicatori e la multidimensionalità con l'esigenza espressa dalla normativa di operare in un'ottica di sintesi e di consentire uno sguardo immediato e una visione d'insieme degli obiettivi (in particolare proprio di quelli strategici) e contemporaneamente di implementare processi di lavoro snelli, efficaci e semplificati. Si precisa comunque che per il 2024, gli obiettivi strategici (compresi quelli di sistema) che hanno solamente un indicatore sono solo 2 su 22, mentre i restanti 20 presentano ciascuno due o più indicatori.

2.2. Fase di misurazione e valutazione

Per quanto riguarda la fase di misurazione e valutazione si evidenzia un risultato (85,0 vs 100,0) determinato da punteggi pari al 100,0 vs 100,0 in termini di **punti di forza**:

▪ Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno	100,0%
▪ Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione	100,0%

2. Analisi delle fasi del ciclo della performance camerale

- Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa 100,0%
- Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP 100,0%

I **Punti di debolezza, ambiti con margini di miglioramento** rilevati sono:

- Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure 80,0%
- Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%) 30,0%

In merito alla “**Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure**” la soluzione adottata dalla Camera va valutata tenendo conto della difficoltà di avere a disposizione applicativi realmente adeguati ed efficaci nell'acquisire le misure.

In merito all’“**Esito dei risultati**”, va considerato che il Ciclo della performance della Camera è strutturato in modo da rendere pienamente raggiungibili gli obiettivi sfidanti pianificati. Interesse dell'Ente è che il maggior numero di obiettivi sia pienamente raggiunto e tutte le soluzioni adottate dall'Ente e le risorse attivate puntano in primis a questo risultato.

2.3. Gestione della performance individuale

In merito alla gestione della performance individuale si nota un risultato complessivo con margini di miglioramento (66,7 vs 100,0) che è il risultato combinato dei seguenti **punti di forza** (con punteggi pari al 100,0%):

- Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti) 100,0%
- Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli 100,0%
- Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire 100,0%
- Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante) 100,0%

e dei seguenti **Punti di debolezza, ambiti con margini di miglioramento** rilevati:

- Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno 0,0%
- Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione 0,0%

Rispetto al tema della “**Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno**”, va precisato che il SMVP adottato dall'Ente, pur non prevedendo colloqui sistematici

2. Analisi delle fasi del ciclo della performance camerale

su tutto il personale (n. 98 dipendenti al 31/12/2024), prevede comunque che, in sede di monitoraggio infrannuale degli obiettivi, qualora dovessero verificarsi situazioni di criticità relative a comportamenti e competenze, i Dirigenti si attivino per un confronto con il personale interessato al fine di mettere in atto tutte le misure necessarie al miglioramento della performance individuale.

In merito alla definizione di un vero e proprio “**Dizionario dei fattori di valutazione**” va evidenziato che, seppure questo documento non sia stato realizzato nella sua forma più estesa, all'interno del SMVP è però contenuta una declaratoria sintetica, ma efficace, dei fattori di valutazione dei comportamenti, distinta anche per categorie di dipendenti (Dirigenti e non) e adeguata alla dimensione e alle caratteristiche dell'Ente.

2.4. Fase di rendicontazione

Per la fase di rendicontazione si evidenzia un risultato (100,0 vs 100,0) determinato da punteggi pari al 100,0 vs 100,0 in termini di **punti di forza**:

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

▪ Rispetto dei tempi di aggiornamento	100,0%
▪ Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance	100,0%
▪ Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa	100,0%
▪ Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori	100,0%
▪ Pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti)	100,0%
▪ Scale di valutazione dei comportamenti	100,0%
▪ Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	100,0%
▪ Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance	100,0%
▪ Segnalazione di disfunzioni “sistemiche” o “metodologiche” da parte dell'OIV	100,0%
▪ Commitment e adeguatezza dell’impegno complessivo da parte dell’ente sul Ciclo della performance	100,0%

- Valutazione partecipativa nel ciclo della performance 30,0%

3.2. Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

- Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione 100,0%

3. Analisi dei documenti della performance

▪ Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi	100,0%
▪ Indicazione degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 inseriti	100,0%
▪ Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi	100,0%
▪ Creato un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO	100,0%
▪ Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	100,0%

Punti di debolezza o ambiti con margini di miglioramento rilevato sono:

▪ Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)	75,0%
▪ Sintesi del documento e dei relativi allegati	60,0%
▪ Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)	10,0%

In merito agli **“Elementi informativi relativi agli indicatori”**, nel PIAO 2024 sono riportati puntualmente algoritmi, target e, ove disponibili, anche le baseline. Poiché si tratta di un lavoro decisamente impegnativo e ulteriore che coinvolgerebbe tutto il gruppo di lavoro, la Camera non ha previsto, invece, di riportare le fonti in corrispondenza di ogni indicatore, non essendo disponibile un’adeguata produzione automatica omogenea di misure con sistemi informativi sufficiente a coprire tutte le principali funzioni.

In merito alla **“Sintesi del documento e dei relativi allegati”**, la Camera sta facendo un lavoro di ulteriore sintesi per seguire le attuali Linee guida, dopo una fase nella quale le Linee guida precedenti richiedevano al contrario un estremo dettaglio in particolare per le parti descrittive.

La soluzione attualmente adottata rispetta le Linee guida e soprattutto ha mantenuto due aspetti qualificanti della pianificazione che la Camera ha deciso di non eliminare:

- albero completo della performance, che dà una rappresentazione immediata del cascading di tutti gli obiettivi dal livello strategico a quello operativo, comprendendo tutti gli obiettivi di gruppo e individuali (indispensabile per facilitare e rendere immediato il Controllo strategico);
- descrizione (comunque più breve e sintetica rispetto al passato) del risultato atteso rispetto ai singoli obiettivi, consentendo in questo modo una maggiore intelligibilità rispetto al riportare il solo target atteso ed evitando in questo modo di dovere parallelamente produrre e conservare a fini interni ulteriori “carte di lavoro” (soluzione adottata che comporta un buon rapporto “costo/beneficio”).

In merito alla **“Fruibilità del documento”**, la Camera, sollecitata su questo punto, evidenzia che la numerosità degli obiettivi è dovuta anche al fatto che si tratta di un Ente appartenente al cluster delle Camere di media grandezza a livello nazionale e che ha scelto di sviluppare in modo particolare non solo gli ambiti delle funzioni obbligatorie, ma anche tutte le attività promozionali

3. Analisi dei documenti della performance

possibili, individuate e condivise con gli stakeholder, a favore delle imprese con articolate e importanti Linee strategiche dedicate, che devono essere conseguentemente “portate a terra” dalla pianificazione, anche tenendo conto della conseguente maggiore articolazione della struttura organizzativa richiesta per la loro realizzazione.

Da notare, inoltre, che la Camera della Romagna delinea stabilmente processi di miglioramento continuo altrettanto intensi su tutti e tre gli ambiti di competitività indicati nella propria Programmazione pluriennale: Territorio, Imprese e anche Ente.

E' importante sottolineare anche che il PIAO è inteso non solo come documento di pura pianificazione e performance, ma anche come documento di comunicazione con il Sistema territoriale di riferimento, rispetto al quale è importante e necessario rendere visibili e monitorabili e comunicare le principali aree di lavoro, anche in funzione della dimensione partecipativa.

3.3. Relazione sulla performance

Premesso che il controllo effettuato, come previsto dalla logica delle Linee guida, si riferisce alla Relazione sulla performance 2023, la buona valutazione ottenuta dal documento in oggetto è stata pari al 100,0% vs 100,0% è determinata dai seguenti **punti di forza** che hanno riportato valutazioni del 100,0% vs 100,0%:

▪ Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	100,0%
▪ Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione	100,0%
▪ Correttezza esposizione dell'analisi del contesto	100,0%
▪ Sintesi dei risultati raggiunti	100,0%
▪ Rendicontazione degli obiettivi strategici	100,0%
▪ Rendicontazione degli obiettivi operativi	100,0%
▪ Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione	100,0%
▪ Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi	100,0%
▪ Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	100,0%

4. Azioni di miglioramento del ciclo della performance camerale

Premesso che il lavoro puntuale di controllo ha fatto rilevare il raggiungimento di un buon risultato complessivo (88,5 vs 100,0), in miglioramento rispetto a quello riferito al ciclo 2023 (87,7 vs 100,0) e che non emergono vere criticità, alla luce dell'analisi riportata nei precedenti paragrafi della presente Relazione e dell'approfondimento svolto in collaborazione con la Struttura tecnica di supporto, si ritiene che le possibili **azioni di miglioramento** da attuare progressivamente concretamente più efficaci possano essere in relazione

alle fasi di:

- **Pianificazione** con riferimento a:
 - Tipologie di indicatori utilizzati;
 - Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici.

e ai documenti:

- **Sistema di misurazione e valutazione della performance** con riferimento a:
 - Valutazione partecipativa nel Ciclo della performance: l'ulteriore perfezionamento delle articolate misure già in atto.
- **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** con riferimento a:
 - Sintesi del documento e dei relativi allegati da perseguire, tenendo conto però che il numero di pagine complessive del documento è elevato anche per via della recente integrazione nel PIAO di numerosi e importanti documenti di programmazione prima distinti;
 - Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi) con il proseguimento dell'azione di snellimento del numero complessivo di obiettivi, cercando sempre però di bilanciarlo con le esigenze di completezza della rappresentazione della performance.

L'Organismo con funzioni analoghe a quelle
dell'Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. Marco Tognacci
Documento firmato digitalmente