



CAMERA DI COMMERCIO
FROSINONE LATINA

***OIV della Camera di Commercio I.A.A.
Frosinone - Latina***

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

Anno 2021

30 Aprile 2022



Sommario

<i>Premessa</i>	3
<i>1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI FROSINONE - LATINA</i>	4
<i>2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO PERFORMANCE</i>	5
2.1 PIANIFICAZIONE	5
2.2 MISURAZIONE E VALUTAZIONE	7
2.3 PERFORMANCE INDIVIDUALE	9
2.4 RENDICONTAZIONE	11
<i>3. ANALISI DEI DOCUMENTI</i>	12
<i>4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO</i>	13



Premessa

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

In riferimento all'anno 2021 e al relativo Ciclo della performance come strutturato secondo il D.Lgs. 150/2009 e smi, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance e 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.

La Relazione, sintetica e schematica, predisposta conformemente alle relative Linee Guida di Unioncamere predisposte nel mese di Marzo 2021, 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 presente Relazione, che si riferisce all'anno 2021, illustra le fasi finora attuate per il ciclo della performance 2021, nonché le fasi di rendicontazione del precedente ciclo della performance anno 2020, coinciso con l'accorpamento dei preesistenti Enti camerali di Frosinone e di Latina, che sono state realizzate nel corso del 2021.

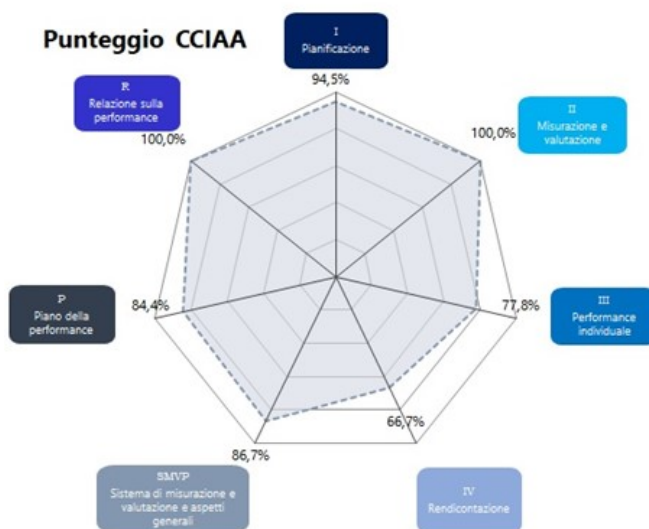


1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI FROSINONE - LATINA

Nel complesso, il Sistema della Camera di Commercio di Frosinone – Latina, misurato attraverso il citato tool, si attesta su un buon livello rispetto a un'ipotetica situazione ideale (87,16 vs 100,0). Si tratta della prima valutazione complessiva del Ciclo della performance della Camera neo costituita mediante applicazione di tale metodologia, essendo avvenuto l'accorpamento il 7 ottobre 2020 e rappresentando, pertanto, l'anno 2021, il primo esercizio completo del nuovo Ente.

Va tuttavia precisato, peraltro, che alcuni degli indicatori stabiliti sono risultati di difficile applicazione, essendo connessi ad adempimenti le cui tempistiche sono state influenzate da fattori di discontinuità dovuti all'operazione straordinaria di accorpamento dei preesistenti Enti camerali.

<i>Esame Fasi del Ciclo</i>	<i>N. domande</i>	<i>Domande risposte</i>	<i>Punteggio ponderato</i>
I Pianificazione	11	100,0%	94,55%
II Misurazione e valutazione	6	100,0%	100,0%
III Performance individuale	6	100,0%	77,77%
IV Rendicontazione	6	100,0%	66,67%
Sistema di Misurazione e Valutazione	12	100,0%	86,67%
Piano della Performance	9	100,0%	84,44%
Relazione sulla performance	10	100,0%	100,0%
Totale	60	100,0%	87,16%





2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO PERFORMANCE

2.1 PIANIFICAZIONE

La fase di pianificazione esaminata in questo documento si riferisce all'anno 2021, sviluppata facendo riferimento agli obiettivi strategici dell'Ente definiti nel Programma Pluriennale 2021-2025 approvato dal Consiglio camerale con provvedimento n. 9 del 3 dicembre 2020, ed articolato nei seguenti tre Ambiti Strategici di intervento:

Ambito Strategico n. 1 "Favorire il consolidamento e lo sviluppo della struttura del sistema economico locale - competitività del territorio";

Ambito Strategico n. 2 "Sostenere la competitività delle imprese";

Ambito Strategico n. 3 "Competitività dell'Ente".

Il "Piano della performance 2021-2023", approvato con determinazione presidenziale n. 4, del 29 gennaio 2021, ratificata con deliberazione della Giunta camerale n. 8 dell'8 febbraio 2021, aggiornato con deliberazione della Giunta camerale n.92, del 30 novembre 2021, si articola in n. 13 obiettivi strategici cui sono collegati n. 59 obiettivi operativi sottostanti.

Gli obiettivi, gli indicatori e i target sono stati definiti con il supporto della Struttura del Controllo di gestione e con il coordinamento della Dirigenza camerale, mediante coinvolgimento di tutti i Responsabili delle Posizioni Organizzative e dell'Azienda speciale Informare, prevedendo gli ambiti di misurazione della performance organizzativa e individuale, indicati dal D. Lgs. 150/2009 e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'Ente.

Nell'ambito della fase di pianificazione si evidenzia che per l'individuazione di obiettivi, indicatori e target, viene effettuato un confronto bidirezionale tra i vertici e gli uffici in un'ottica di fissazione di obiettivi e target sufficientemente "sfidanti".

Per l'elaborazione del Piano si tiene conto dell'analisi di contesto, degli esiti del controllo gestione, delle precedenti relazioni sulla performance ecc..

Nello specifico dell'anno 2021, lo sforzo è stato orientato, sebbene si trattasse di un nuovo Ente camerale, a mantenere comunque un equilibrio tra la continuità degli obiettivi preesistenti e il necessario grado di innovatività da apportare al nuovo impianto programmatico per adeguarlo alla nascita del nuovo Ente, alle nuove linee programmatiche definite dagli Organi, alle modifiche di contesto.

Per rendere misurabili gli obiettivi i target degli indicatori vengono definiti generalmente come quantitativi, prevedendo indicatori di stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.), tendendo ad associare, generalmente, più indicatori per ogni obiettivo per coprire più dimensioni della performance (efficacia, efficienza, qualità, ecc.).

Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici è determinato dal contributo congiunto sia degli obiettivi operativi sottostanti sia degli indicatori a essi afferenti.

Nella definizione dei target si procede in base a criteri definiti in modo da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati.



Si tiene conto, laddove possibile e previa disponibilità dei dati, dell'andamento temporale degli ultimi anni (serie storiche) ed i target, analogamente, ove possibile, sono commisurati a valori di riferimento derivanti da valori standard.

Nella programmazione vengono previsti obiettivi trasversali cui sono chiamati a dare attuazione più unità organizzative. Dopo l'approvazione del Piano vengono attivati a cascata ulteriori confronti per la condivisione della pianificazione con la Dirigenza e con le Posizioni Organizzative che poi andranno a formulare e a proporre ai Dirigenti, per la formalizzazione, gli obiettivi da assegnare al restante Personale.

Quali punti di forza della fase di pianificazione si evidenziano:

- ◆ le modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target;
- ◆ la definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti";
- ◆ gli elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.)
- ◆ la continuità e/o innovatività degli obiettivi strategici;
- ◆ la misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori);
- ◆ la multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici;
- ◆ la coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione;
- ◆ la verifica di una serie di elementi cui tenere conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, valori standard, ecc.);
- ◆ la presenza di obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative).

Si segnalano, altresì, i seguenti aspetti che potrebbero trovare miglioramento nell'ambito dell'attività di pianificazione:

- ◆ la previsione di indicatori di outcome, allo scopo di valutare l'impatto generato dall'attività sui destinatari diretti (utenti) o indiretti;
- ◆ il miglioramento della condivisione di quanto stabilito in fase di pianificazione mediante incontro/i di presentazione generale a seguito dell'approvazione, in aggiunta ad incontri mirati e operativi con il personale e/o i referenti delle diverse unità organizzative.

In merito alla Pianificazione del Ciclo della performance 2022, occorre tenere conto che il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, ha previsto l'adozione del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO), documento unico di programmazione, destinato ad accorpare tutti i Piani/documenti del ciclo della performance, oltre al Piano della performance (PdP), il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e il Piano delle Azioni Positive (PAP), ai quali si aggiungono anche il Piano triennale dei fabbisogni di personale, il Piano formativo del personale, l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e secondo gli obiettivi di digitalizzazione previsti dall'Agenda digitale.



Tuttavia, considerato il procrastinarsi delle procedure necessarie all'emanazione di provvedimenti propedeutici all'adozione del PIAO (D.M. per la definizione di un PIAO tipo e DPR abrogativo dei documenti programmatici che confluiscono nel nuovo documento unico di programmazione) e del rinvio al 30 giugno 2022 del termine per l'adozione del PIAO, e tenuto conto della necessità di formalizzare l'assegnazione degli obiettivi strategici e operativi nonché all'assegnazione degli obiettivi individuali al Segretario Generale e alla Dirigenza, e a seguire, a tutto il personale, con delibera di Giunta n.30 del 29 aprile 2022 è stato adottato il Piano della performance 2022 – 2024.

Il documento è stato impostato in modo da renderlo funzionale e gestibile, successivamente, all'interno del PIAO, in ottica integrata e quindi interdipendente con tutti gli altri documenti di programmazione che, nel medesimo, andranno a confluire.

Il Piano della performance 2022-2024 ricalca la struttura e le caratteristiche del precedente Piano predisposto nel 2021, integrando altresì, obiettivi di sistema, come indicato con comunicazione Unioncamere prot. 1571 del 27.01.2022.

Nel Piano della performance 2022–2024 sono state pertanto effettuate attività di miglioramento e semplificazione con riduzione del numero degli obiettivi strategici a 12 (rispetto a n. 13 dell'anno precedente) e del numero degli obiettivi operativi a 45 (rispetto a n. 59 dell'anno precedente).

2.2 MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La fase di misurazione e valutazione della performance svolta nel 2021 fa riferimento agli obiettivi pianificati nel 2020.

L'iter procedurale è stato rispettato e tutto si è svolto nei tempi definiti. In particolare:

- a) la Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance e controllo di gestione dell'Ente camerale di supporto all'OIV, con il Segretario Generale e la collaborazione di tutti i Dirigenti e del personale dell'Ente, ha monitorato gli obiettivi a cadenza semestrale e rilevato gli indicatori di risultato, successivamente alla chiusura del periodo oggetto di monitoraggio;
- b) la Struttura tecnica di supporto all'OIV ha elaborato il report semestrale, lo ha sottoposto all'OIV, e successivamente lo ha trasmesso per competenza ai Dirigenti;
- c) il risultato semestrale è stato posto alla base delle valutazioni che hanno portato, su richiesta dell'OIV, all'aggiornamento del Piano della performance 2021–2023 con la citata delibera della Giunta camerale n.92, del 30 novembre 2021;
- d) gli esiti del monitoraggio annuale, relativo in parte ai preesistenti Enti camerali di Frosinone e di Latina (periodo gennaio 2020 – 7 ottobre 2020), e in parte al nuovo Ente camerale accorpato Frosinone–Latina (dal 7 ottobre a dicembre 2020), hanno permesso la valutazione, inserita nel documento Relazione sulla performance 2020, approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 45 del 29 giugno 2021 e successivamente validata sia dall'OIV in carica nei due Enti camerali preesistenti che dall'OIV del nuovo Ente camerale in data 30 giugno 2021.



Quali punti di forza della fase di misurazione e validazione si evidenziano:

- ◆ la raccolta delle misure elementari in base a un flusso strutturato con rilevazione e validazione attraverso un applicativo di sistema;
- ◆ laddove possibile si fa riferimento a fonti "certificate", estraendo l'informazione da applicativi in maniera oggettiva;
- ◆ viene realizzato un monitoraggio intermedio (semestrale) e le risultanze contenute nei Report sono oggetto di confronto con i referenti interni e con l'OIV e vengono portate all'attenzione della Giunta per intervenire su eventuali gap rilevati;
- ◆ rispetto all'esito dei risultati degli obiettivi, accanto a obiettivi e indicatori pienamente raggiunti, ce ne sono un numero significativo che presentano dei margini di miglioramento;
- ◆ i risultati conseguiti vengono rilevati attraverso attività di misurazione cui segue l'esame per la valutazione;
- ◆ nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa vengono coinvolti il Segretario generale, i Responsabili delle unità organizzative (Dirigenti e/o P.O.), OIV, e infine la Giunta viene chiamata a valutare i gap emergenti, così come evidenziati dall'OIV;
- ◆ i tempi delle fasi di misurazione e valutazione seguono le tempistiche prescritte del SMVP.

L'andamento degli obiettivi strategici e operativi è stato monitorato semestralmente nella maniera suindicata sia per la precedente annualità 2020 (dagli Enti preesistenti) che per l'anno 2021 (nuovo Ente accorpato) e i risultati saranno esplicitati nella Relazione sulla performance 2021 entro il 30 giugno 2022, come previsto dal Lgs 150/2009.



2.3 PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale è l'insieme dei risultati conseguiti dal dipendente camerale in relazione al contributo dato al conseguimento della missione istituzionale della Camera di commercio. Essa viene indirizzata rispetto alle seguenti fattispecie: Segretario generale, Dirigenti, Posizioni organizzative (P.O.), Dipendenti non rientranti nelle precedenti casistiche.

La valutazione della performance individuale si articola in due componenti fondamentali, componente risultati e comportamenti e competenze, secondo la seguente schematizzazione:

	RISULTATI			COMPORTAMENTI E COMPETENZE	
	 Performance di ente	 Performance ambito organizzativo	 Obiettivi individuali e/o Gruppo*		
Segretario generale	50%	0%	30%	20%	100%
Dirigenti	15%	45%	20%	20%	100%
PO	10%	40%	15%	35%	100%
Personale	5%	15%	10%	70%	100%

* Previsti eventuali Obiettivi di Gruppo per categoria Personale

Per la determinazione delle performance individuali si osserva che coerentemente con Linee guida in materia, la componente risultati, rispetto alla componente comportamenti, acquista un peso crescente per le categorie più elevate. Sono definiti e dettagliati nel Sistema di misurazione i fattori di valutazione ed i comportamenti attesi a cui il personale deve contribuire, nonché resi noti, per ogni esercizio, attraverso la disponibilità di apposite tabelle riepilogative, gli obiettivi sui quali insiste la performance dell'Unità organizzativa di appartenenza.

I fattori di valutazione dei comportamenti per il Segretario Generale, per i Dirigenti e per le PPOO riguardano l'organizzazione e la direzione, l'innovazione e semplificazione, l'integrazione (intesa come capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con organi di governo, altri Dirigenti e dipendenti di altri settori od enti), l'orientamento al cliente, la valutazione, la responsabilizzazione, il rispetto dei termini nella gestione e conclusione dei procedimenti amministrati.

I fattori di valutazione nell'ambito dei comportamenti per l'ulteriore Personale concernono competenze dimostrate, comportamenti professionali (affidabilità e continuità della



prestazione, tempestività, flessibilità) e comportamenti organizzativi (capacità di esercitare i compiti in autonomia, capacità di gestire le relazioni con i superiori, capacità di gestire le relazioni con i colleghi, capacità di gestire le relazioni con gli utenti).

I risultati della valutazione individuale, oltre che per il sistema premiante, costituiscono fattore di riflessione per interventi di sviluppo e/o di aggiustamento dell'organizzazione e per impostare interventi formativi finalizzati anche alla crescita professionale del dipendente.

In merito al Ciclo della performance dell'anno 2021 l'OIV ha esaminato preliminarmente, formalizzandone l'esito con apposito riscontro, gli obiettivi da assegnare al Segretario Generale e ai Dirigenti, prima della relativa approvazione nel Piano della performance. Tali obiettivi, per la cui definizione si è seguito quanto stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione risultano chiari, misurabili, collegati con gli obiettivi della performance organizzativa e sono riferiti ad un arco di tempo annuale.

La valutazione degli obiettivi individuali del Segretario Generale e dei Dirigenti viene effettuata nell'ambito della Relazione sulla performance.

La valutazione individuale complessiva del Segretario Generale viene effettuata, tramite apposita scheda strutturata, dalla Giunta camerale su proposta dell'OIV, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione. Per l'anno 2020 la valutazione del Segretario Generale è stata effettuata con deliberazione della Giunta camerale n. 11 del 19 ottobre 2021. Per quanto riguarda i Dirigenti la valutazione è effettuata dal Segretario Generale con il supporto dell'OIV, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione.

Per l'anno 2020 l'esito della valutazione dei Dirigenti effettuata dal Segretario Generale è stata, altresì, riportata nell'ambito della citata deliberazione della Giunta camerale n. 11/2021.

La performance delle Posizioni Organizzative è effettuata dai Dirigenti sulla base di obiettivi formalmente assegnati e coerenti con quelli assegnati alle Aree Organizzative.

La valutazione dell'ulteriore Personale è svolta dai Dirigenti avvalendosi del supporto dei Responsabili delle Posizioni Organizzative.

Si evidenziano quali punti di forza della fase di gestione della Performance individuale:

- ◆ determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti);
- ◆ aver intrapreso un percorso, che potrà avere, peraltro, ulteriormente sviluppi, di comunicazione al personale di aspettative e comportamenti attesi anche rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire;
- ◆ interpretare l'utilizzo dei risultati della valutazione individuale, oltre che per il sistema premiante anche per valutazioni sull'organizzazione nel complesso e per le esigenze di formazione.



Nell'ottica della semplificazione del Ciclo della performance e in prospettiva di una ulteriore convergenza verso l'orientamento proposto da Unioncamere, potrebbe essere utile considerare la possibilità di prevedere nel Sistema di misurazione e valutazione l'assegnazione degli obiettivi individuali al solo personale che ha compiti direttivi o di coordinamento, come il Segretario generale, i Dirigenti, le Posizioni Organizzative ed eventualmente ai Responsabili di Ufficio, senza estensione a tutto il Personale.

Potrebbe essere inoltre migliorato il processo di condivisione della valutazione individuale nel corso dell'anno prevedendo, oltre ad un colloquio iniziale (in occasione della consegna delle Schede individuali sulla base delle quali il personale sarà valutato) e un colloquio finale (di valutazione complessiva rispetto alla performance finale espressa dal dipendente), anche un colloquio intermedio.

2.4 RENDICONTAZIONE

La fase di rendicontazione svolta nel 2021 fa riferimento ai risultati degli obiettivi e indicatori relativi previsti per l'anno 2020 indicati in apposite schede di assegnazione degli obiettivi per tutti i livelli, loro preventivamente consegnate nella fase iniziale dell'anno.

I risultati raggiunti dagli indicatori degli obiettivi strategici e operativi, quelli individuali del Segretario Generale e dei Dirigenti, nonché gli scostamenti rispetto ai valori previsti, sono stati rendicontati nella "Relazione sulla Performance 2020", che è stata approvata dalla Giunta, validata dall'OIV, e pubblicata sul sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" entro il 30 giugno 2021.

Si rileva l'attenzione posta dall'Ente alle rilevazioni di customer satisfaction dell'utenza sull'erogazione dei servizi degli uffici in qualità, prevedendo la loro concorrenza alla determinazione del grado di raggiungimento di obiettivi strategici e operativi.

E' in corso la rendicontazione per anno 2021 e verrà successivamente illustrata nella Relazione sulla Performance anno 2021. Si prevede altresì la realizzazione di un Report Strategico 2021, predisposto dall'OIV.

Tra i punti di forza in ambito rendicontazione si può pertanto segnalare:

- ◆ che tale fase è l'esito finale di un processo iterativo che coinvolge l'amministrazione ai diversi livelli, dalla Giunta, al Segretario Generale, ai Dirigenti, alle PP.OO., al Controllo di gestione e l'OIV;
- ◆ vi è una corrispondenza tra il Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance utilizzando nella predisposizione della Relazione sulla performance, anche dati e informazioni già riportati nel Rapporto sui risultati;
- ◆ la Relazione viene pubblicata nella Sez. Amministrazione trasparente ed i risultati, in particolare quelli attinenti alle performance di ambito organizzativo presenti nella Relazione, vengono discussi con Dirigenti e Responsabili interni dell'Ente;



- ◆ nell'ambito della Giornata sulla Trasparenza, della cui organizzazione si dà notizia e a cui si invitano gli stakeholder, con particolare riferimento alle Associazioni di categoria, viene prevista la divulgazione dei contenuti della Relazione.

Le criticità che si sono manifestate nel corso del precedente esercizio sono in parte connesse alla fase di impianto del nuovo Ente accorpato, avviato a partire dal 7 ottobre 2020. Si tratta di adempimenti da migliorare nella tempistica quali la Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli e la tempestività ed efficacia dell'Ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos), oppure integrati come il Report sul Controllo Strategico per il nuovo Ente. Aspetti che, già nel corso del corrente esercizio, con la messa a regime delle procedure del nuovo Ente, risultano in fase di miglioramento.

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

L'OIV rileva che:

- in merito al Sistema di misurazione e valutazione, essendosi l'Ente accorpato il 7 ottobre 2020, l'avvio del Ciclo della Performance ad inizio anno 2021, ha risentito degli adempimenti straordinari necessari all'impianto del nuovo Ente camerale; è stato stabilito l'avvio del nuovo Ciclo sulla base dei due Sistemi di Misurazione e Valutazione vigenti presso i preesistenti Enti, essendo gli stessi sostanzialmente sovrapponibili; il Sistema è stato quindi predisposto in corso d'anno, previa acquisizione del parere dell'OIV, con unificazione di quelli preesistenti; nel Sistema è stabilita la periodicità di monitoraggio semestrale ed è individuato nel livello della Posizione Organizzativa il livello organizzativo elementare della performance organizzativa e sono stabiliti i pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di Ente, di Unità Organizzativa, Obiettivi individuali, Comportamenti); è fissata la scala di valutazione dei comportamenti. Per l'anno 2022 è stata prevista l'applicazione del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance vigente, in attesa di indicazioni per ulteriori soluzioni organiche necessarie alla revisione dello stesso documento rispetto alle novità previste dal PIAO. Relativamente al ruolo dell'Organismo Indipendente di Valutazione nel Ciclo della performance si segnala che sono svolte dall'Organismo le funzioni di compliance previste dalle norme (validazione Relazione, supervisione SMVP, ecc.), che interviene in sede di pianificazione (mediante funzione di stimolo attraverso raccomandazioni e suggerimenti), è parte attiva anche nella fase di misurazione e valutazione della performance (contribuisce, nelle situazioni più



complesse, anche alla valutazione di singoli obiettivi). Va altresì segnalato che l'Ente sta presidiando il Ciclo della performance dedicando risorse essenziali ad assicurare i previsti adempimenti, anche se ciò non significa che la situazione attuale sia quella ottimale, quanto piuttosto la possibile soluzione rispetto ai vincoli complessivi dell'organico. Va infine segnalata nel Ciclo della performance dell'Ente l'opportunità di integrare il tema della valutazione partecipativa;

- il Piano della Performance nell'anno 2021 è stato approvato e pubblicato entro il 31 gennaio secondo un format estratto dalla piattaforma di sistema Integra che associa l'indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi. Nel Piano è presente la dimensione di genere e sono presenti gli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti in un'apposita sezione. Il documento appare sostanzialmente coerente con Linee guida Unioncamere e prevede il collegamento con il PTPCT. Da migliorare la sintesi del documento risultante, dei relativi allegati, diminuendone il numero delle pagine, e il numero degli obiettivi per favorire la fruibilità del documento;
- la Relazione sulla performance, nonostante la complessità del documento per il riferimento ad un esercizio oggetto di accorpamento dei due preesistenti Enti, con la necessità di coinvolgimento di due Organismi indipendenti di valutazione, è stata realizzata con rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione entro il 30 giugno 2021; si ritiene che vi stata correttezza nell'esposizione dell'analisi del contesto, in particolare per il riferimento al periodo pandemico e all'intervenuto accorpamento tra i due preesistenti Enti camerali, tarata rispetto ai fenomeni che hanno effettivamente influenzato l'operatività dell'Ente e, quindi, influito sull'eventuale raggiungimento degli obiettivi; la stessa riporta la rappresentazione della performance di Ente, la performance delle Unità organizzative ed alcune informazioni salienti a corredo di taluni indicatori, in particolare in presenza di scostamenti significativi; il documento riporta altresì la rendicontazione degli obiettivi individuali del Segretario Generale e della Dirigenza.

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

L'OIV attesta, alla data in cui questa Relazione viene firmata e in base all'attività di verifica effettuata, che il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni previsto nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della performance" della Camera di Commercio di Frosinone - Latina vigente è stato rispettato nelle diverse fasi del Ciclo della Performance realizzate nell'anno 2021, con riferimento alla rendicontazione per il 2020, e alla pianificazione per l'anno 2021, in accordo con gli indirizzi



di Unioncamere, fatte salve le raccomandazioni di miglioramento effettuate nelle singole sezioni.

Medesima valutazione si estende anche alle fasi realizzate fino ad oggi inerenti la pianificazione del 2022, dove occorre tuttavia tenere conto delle incertezze normative che si sono manifestate per l'introduzione del PIAO e che hanno portato all'approvazione del Piano della Performance in data 29 aprile 2022 nonché all'assegnazione degli obiettivi alla Dirigenza in pari data, cui dovrà seguire l'assegnazione degli obiettivi agli ulteriori livelli. L'OIV ritiene che la performance dell'Ente, dal punto di vista organizzativo, sia in generale correttamente presidiata sia in termini di pianificazione, di monitoraggio, di valutazione e di rendicontazione.

L'OIV rileva il miglioramento della fase di pianificazione in termini di razionalizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della performance 2022-20244, e l'impostazione data per orientare successivamente la sua gestione all'interno del PIAO, in ottica integrata e quindi interdipendente con tutti gli altri documenti di programmazione che andranno a confluire nel medesimo.

Va considerato positivamente, altresì, e degno di nota, il tempestivo recepimento nel Piano degli obiettivi comuni di Sistema indicati da Unioncamere mediante loro integrazione nella programmazione già precedentemente avviata.

Si invita infine ad adottare ulteriori azioni di miglioramento finalizzate ad assicurare ai documenti sinteticità e leggibilità.

L'Organismo Indipendente
di Valutazione della performance
Camera di Commercio di Frosinone - Latina
Prof. Bernardino Quattrococchi

Firmato