



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 2022

28 Aprile 2023



Sommario

Premessa	3
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI FROSINONE - LATINA	4
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO PERFORMANCE	5
2.1 PIANIFICAZIONE	5
2.2 MISURAZIONE E VALUTAZIONE	8
2.3 PERFORMANCE INDIVIDUALE	10
2.4 RENDICONTAZIONE	12
3. ANALISI DEI DOCUMENTI	14
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO	16



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 2022 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 2022, illustra le fasi finora attuate per il ciclo della performance 2022, nonché le fasi di rendicontazione del precedente ciclo della performance dell'anno 2021, prima annualità completa della nuova Camera di Commercio Frosinone – Latina, nata dall'accorpamento (in data 7 ottobre 2020) dei preesistenti Enti camerali di Frosinone e di Latina. Essa si raccorda anche con le fasi finora realizzate relativamente alla pianificazione dell'anno 2023.

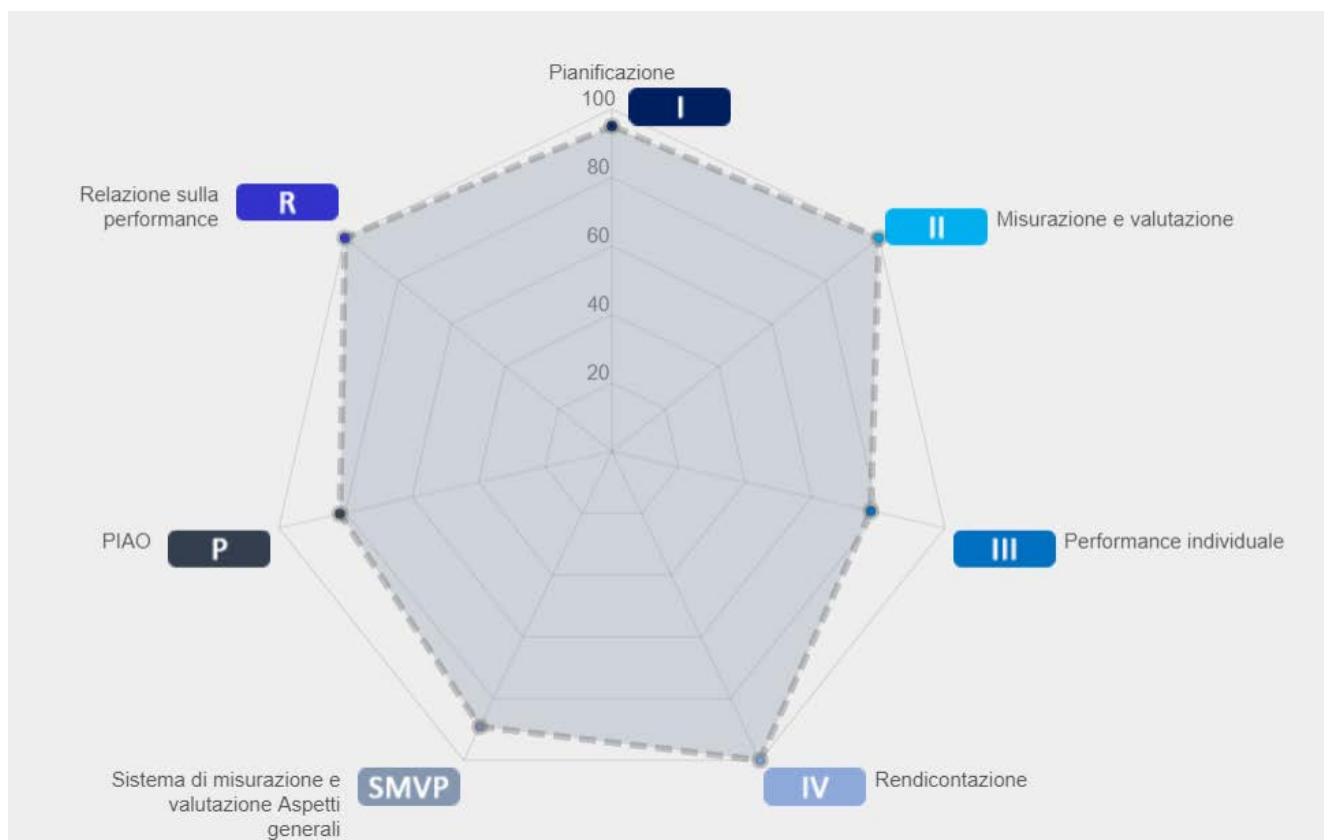


1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI FROSINONE - LATINA

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 (91,93 vs 100,0), con un miglioramento rispetto al livello di valutazione dell'anno precedente (87,16).

Va preliminarmente precisato che per la valorizzazione di alcuni degli indicatori è stato necessario tenere conto dell'introduzione del PIAO avvenuta in corso d'anno, dopo alcuni rinvii normativi, con il conseguente assorbimento degli adempimenti relativi al Piano della performance, oltre che dei Piani relativi alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai fabbisogni di personale, al lavoro agile, alla programmazione dei fabbisogni formativi e alle azioni positive.

<i>Esame Fasi del Ciclo</i>	<i>N. domande</i>	<i>Domande risposte</i>	<i>Punteggio ponderato</i>
I Pianificazione	11	100,0%	95,00%
II Misurazione e valutazione	6	100,0%	100,0%
III <i>Performance</i> individuale	6	100,0%	77,77%
IV Rendicontazione	6	100,0%	100,0%
Sistema di Misurazione e Valutazione	11	100,0%	89,09%
PIAO	9	100,0%	81,67%
Relazione sulla <i>performance</i>	9	100,0%	100,0%
Totale	58	100,0%	91,93%



2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO PERFORMANCE

2.1 PIANIFICAZIONE

La fase di pianificazione esaminata in questo documento si riferisce all'anno 2022, sviluppata con 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".

Gli obiettivi strategici e operativi dell'anno 2022 sono stati fissati nel "Piano della performance 2022-2024", approvato con delibera della Giunta camerale n. 30, del 29 aprile 2022, nelle more dell'emanazione delle norme attuative del PIAO.



Tale pianificazione è poi confluita nelle sottosezioni Valore Pubblico e Performance del PIAO, approvato con delibera di Giunta camerale n. 48 del 29 giugno 2022, il cui aggiornamento è stato effettuato con delibera di Giunta camerale n. 98 del 29 novembre 2022.

Si evidenzia che nel PIAO 2022–2024 sono state 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).

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 2022 è stato mantenuto un equilibrio tra la continuità pluriennale degli obiettivi e il necessario grado di innovatività da apportare all'impianto programmatico per adeguarlo ai mutamenti 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, tenendo eventualmente conto anche delle indicazioni degli stakeholder.

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 nuovo Ciclo della Performance, occorre tenere conto che con la Legge 24 febbraio 2023, n. 14, di conversione del D.L. 29 dicembre 2022, n. 198, relativamente all'anno 2023, il termine per l'adozione del PIAO è stato differito al 31 marzo 2023.

Il PIAO 2023-2025, approvato, quindi, con delibera della Giunta camerale n. 20 del 30 marzo 2023, ricalca la struttura e le caratteristiche del precedente Piano predisposto nel



2022, con conferma di obiettivi di sistema, tenendo però conto delle minori risorse disponibili nell'attesa dell'approvazione del decreto ministeriale autorizzatorio dell'incremento del 20% del diritto annuo per il triennio 2023-2025 (finanziamento dei progetti "Doppia Transizione digitale ed ecologica" "Formazione Lavoro" e "Preparazione delle PMI ad affrontare i Mercati Internazionali: I Punti S.E.I."). Il Piano dovrà, pertanto, essere aggiornato a seguito dell'adozione dell'autorizzazione ministeriale dei tre progetti.

2.2 MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La fase di misurazione e valutazione della performance svolta nel 2022 fa riferimento agli obiettivi pianificati nel 2021.

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 ha poi rilevato gli indicatori di risultato successivamente alla chiusura del periodo oggetto di monitoraggio;
- b) la Struttura tecnica di supporto all'OIV, in corso d'anno, 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 con la delibera della Giunta camerale n.92, del 30 novembre 2021.
- d) gli esiti del monitoraggio annuale hanno permesso la valutazione, inserita nel documento Relazione sulla performance 2021, approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 49 del 29 giugno 2022 e successivamente validata dall'OIV dell'Ente camerale in data 30 giugno 2022.

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 alcuni 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.

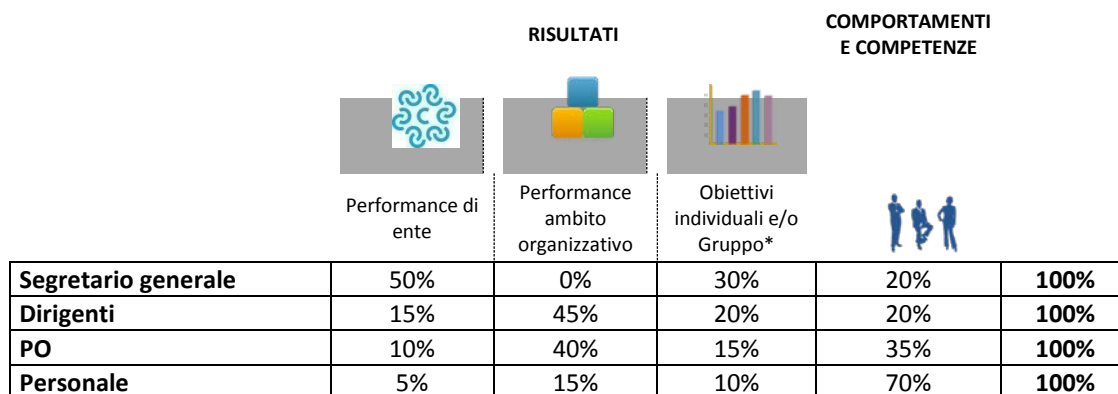
L'andamento degli obiettivi strategici e operativi è stato monitorato semestralmente nella maniera suindicata sia per la precedente annualità 2021 che per l'anno 2022 e i nuovi risultati saranno esplicitati nella Relazione sulla Performance 2022, la cui predisposizione è prevista entro il 30 giugno 2023, come da D.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:



* 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 2022 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 2021 la valutazione del Segretario Generale è stata effettuata con deliberazione della Giunta camerale n. 74 del 18 ottobre 2022. 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 2021 l'esito della valutazione dei Dirigenti effettuata dal Segretario Generale è stato, altresì, riportato nell'ambito della citata deliberazione della Giunta camerale n. 74/2022.

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, con delibera della Giunta camerale n. 6, del 30 gennaio 2023, è stata prevista, 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, e comunque 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 2022 fa riferimento ai risultati degli obiettivi e indicatori relativi previsti per l'anno 2021 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 2021", che è stata approvata dalla Giunta, validata dall'OIV, e pubblicata sul sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" entro il 30 giugno 2022.



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.

È in corso la rendicontazione per anno 2022 e la stessa verrà successivamente illustrata nella Relazione sulla Performance anno 2022. Si prevede, altresì, la realizzazione di un Report Strategico 2022, 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.

Si segnala il superamento di alcune criticità che si erano manifestate nel corso del precedente esercizio; in particolare ci sono stati miglioramenti nella tempistica per la predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli, sono state gestite dall'Ente, con tempestività ed efficacia, le rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos), e realizzato il Report sul Controllo Strategico.



3. ANALISI DEI DOCUMENTI

L'OIV rileva che:

- il primo Sistema di misurazione e valutazione del nuovo Ente camerale è stato approvato dalla Giunta con delibera n.73, del 5 ottobre 2021; il medesimo testo è stato confermato con delibera della Giunta camerale n. 98 del 29 novembre 2022, anche a seguito della constatazione della mancanza di ulteriori indicazioni di sistema per la revisione dello stesso documento rispetto alle novità previste dal PIAO; 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 2023 è stato aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione con delibera n.6, del 30 gennaio 2023.

Sono state introdotte alcune semplificazioni del ciclo della performance finalizzate ad una ulteriore convergenza nella direzione proposta da Unioncamere, in linea con indicazioni date dall'O.I.V., con particolare riferimento all'assegnazione degli obiettivi individuali al solo personale con 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, salvi specifici casi in cui ciò sia ritenuto comunque funzionale all'ottimizzazione della prestazione lavorativa (ad es. lavoratori in modalità agile o da remoto ecc.).

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); l'Organismo indipendente 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 2022 è stato approvato il 29 aprile 2022, dopo aver preso atto del procrastinarsi dei tempi per l'emanazione della normativa sul PIAO; l'alberatura degli obiettivi è poi confluita nelle sottosezioni Valore Pubblico e Performance del PIAO medesimo in data 29 giugno 2022; l'alberatura è stata impostata, attraverso una razionalizzazione del numero degli obiettivi in linea con le indicazioni di sistema, secondo un format estratto dalla piattaforma "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 dei Dirigenti in un'apposita sezione.

Si segnala che il PIAO è stato approvato e pubblicato entro il termine previsto, tenuto conto delle proroghe introdotte. Esso prevede Obiettivi strategici (valore pubblico), Obiettivi operativi (performance), Rischi corruttivi e trasparenza, Parità di genere, Semplificazione delle procedure, Fabbisogni del personale e formativi, Organizzazione del lavoro agile. Si ritiene che nel documento i vari ambiti di programmazione risultano integrati, con margini di ulteriore miglioramento. Il documento appare sostanzialmente coerente con Linee guida Unioncamere. Tenuto conto che nel PIAO, come già riportato, sono confluiti diversi documenti di programmazione, occorrerà nei prossimi esercizi migliorare la sintesi del documento risultante e dei relativi allegati, diminuendone il numero delle pagine per favorire la fruibilità del documento;

- la Relazione sulla performance relativa all'anno 2021 è stata realizzata nel rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione entro il 30 giugno 2022; si rileva correttezza nell'esposizione dell'analisi del contesto e che la stessa viene correttamente riferita all'esercizio oggetto di rendicontazione; è adeguatamente tarata rispetto ai fenomeni che hanno effettivamente influenzato l'operatività dell'Ente e, quindi, influito sul raggiungimento degli obiettivi; viene efficacemente rappresentata, in maniera schematica e con il corredo di dati, una selezione dei risultati più salienti conseguiti



(performance di ente, performance delle unità organizzative, selezione indicatori più significativi, 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 2022, con riferimento alla rendicontazione per il 2021, e alla pianificazione per l'anno 2022, in accordo con gli indirizzi di Unioncamere, fatte salve le incertezze normative dovute all'introduzione del PIAO e le raccomandazioni di miglioramento effettuate nelle singole sezioni. Medesima valutazione si estende anche alle fasi realizzate fino ad oggi relativamente alla pianificazione del 2023.

In conclusione 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 un miglioramento generale sui vari ambiti e il superamento di alcune criticità che si erano poste nella precedente annualità, in particolare è stato redatto il Report sul Controllo Strategico, sono state regolarmente rispettate le tempistiche per la predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli, ed è stata assicurata la puntuale tempestività ed efficacia dell'Ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos). Si apprezza, altresì, l'attività di razionalizzazione del numero degli obiettivi.

L'OIV invita, infine, relativamente al PIAO, ad intraprendere ulteriori azioni di miglioramento per rendere maggiormente sintetico il documento e i relativi allegati, al fine di migliorarne la fruibilità.

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