



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 2023

29 Aprile 2024



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	13
3. ANALISI DEI DOCUMENTI	14
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO	17



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 2023 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 2023, illustra le fasi finora attuate per il ciclo della performance 2023, nonché le fasi di rendicontazione del precedente ciclo della performance dell'anno 2022. Essa si raccorda anche con le fasi finora realizzate relativamente alla pianificazione dell'anno 2024.

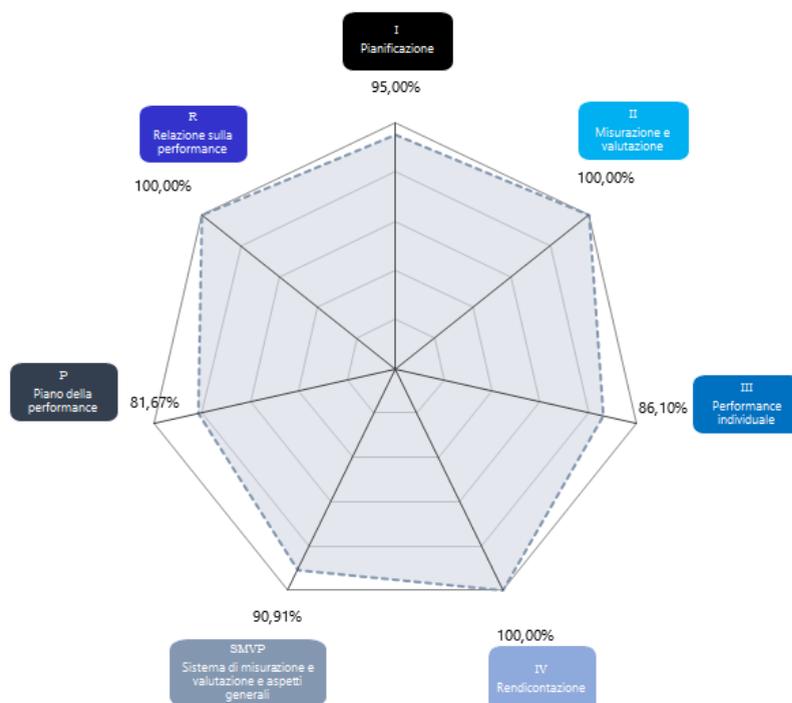


1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI FROSINONE - LATINA

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 (93,38 vs 100,0), con un miglioramento rispetto al livello di valutazione dell'anno precedente (91,93).

<i>Esame Fasi del Ciclo</i>	<i>N. domande</i>	<i>Domande risposte</i>	<i>Punteggio ponderato</i>
I Pianificazione	11	100,0%	95,0%
II Misurazione e valutazione	6	100,0%	100,0%
III <i>Performance</i> individuale	6	100,0%	86,10%
IV Rendicontazione	6	100,0%	100,0%
Sistema di Misurazione e Valutazione	11	100,0%	90,91%
PIAO	9	100,0%	81,67%
Relazione sulla <i>performance</i>	9	100,0%	100,0%
Totale	58	100,0%	93,38%

Punteggio CCIAA





2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO PERFORMANCE

2.1 PIANIFICAZIONE

La fase di pianificazione esaminata in questo documento si riferisce all'anno 2023, 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 2023 sono stati fissati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, approvato con delibera della Giunta camerale n. 20, del 30 marzo 2023.

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. Anche l'A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anticorruzione) è intervenuta sul differimento della data di approvazione del documento con proprio comunicato in data 24 gennaio 2023, dando la possibilità, per le Amministrazioni e gli altri soggetti destinatari delle disposizioni della Legge n.190/2012, di approvare il PIAO entro e non oltre 31 marzo 2023, in considerazione dell'approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), avvenuta da parte del Consiglio di A.N.A.C., il 17 gennaio 2023.

Il testo del PIAO 2023-2025, approvato con predetta deliberazione della Giunta camerale n. 20/2023, ricalca la struttura e le caratteristiche del precedente Piano predisposto nel 2022, con conferma di obiettivi di sistema; occorre anche tenere conto che l'Ente camerale ha dovuto inizialmente effettuare la propria programmazione per l'anno 2023 considerando le risorse al momento disponibili, in mancanza del decreto ministeriale autorizzatorio dell'incremento del 20% del diritto annuo, per il triennio 2023-2025, per il finanziamento dei progetti "Doppia Transizione digitale ed ecologica" "Formazione Lavoro" e "Preparazione delle PMI ad affrontare i Mercati Internazionali: I Punti S.E.I.". Tali progetti erano stati approvati con delibera consiliare n.10, del 25 ottobre 2022, e il relativo finanziamento è stato subordinato all'adozione di un formale provvedimento governativo. Pertanto, il PIAO,



per le sottosezioni Valore Pubblico e Performance, è stato successivamente aggiornato (determinazione presidenziale n. 18 del 3 novembre 2023, ratificata con deliberazione della Giunta camerale n. 80 del 30 novembre 2023), per tenere conto dell'adozione della predetta autorizzazione ministeriale.

Si evidenzia che nel PIAO 2023–2025 sono stati previsti n. 12 obiettivi strategici (come nell'anno precedente) e n. 48 obiettivi operativi (con un incremento di 3 obiettivi operativi rispetto all'anno precedente, in ragione dell'articolazione delle attività programmate).

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 (in seguito Posizioni di Elevata Qualificazione) 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 di gestione, delle precedenti relazioni sulla performance ecc..

Nello specifico dell'anno 2023 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 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 (ora EEQQ) che poi andranno a supportare i Dirigenti nelle attività di assegnazione dei comportamenti attesi e di eventuali obiettivi individuali 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).

Tra i miglioramenti avvenuti nel corso dell'anno, si evidenzia la 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.

Si segnala, infine, che l'attività di pianificazione potrebbe trovare miglioramento mediante previsione di indicatori di outcome, allo scopo di valutare l'impatto generato dall'attività sui destinatari diretti (utenti) o indiretti.

La pianificazione relativa al Ciclo della Performance 2024-2026, ha avuto avvio, dopo l'approvazione della Relazione Previsionale e Programmatica 2024 (deliberazione del Consiglio camerale n.10, del 31 ottobre 2023) e del Preventivo 2024 (deliberazione del Consiglio camerale 15, del 15 dicembre 2023) con l'approvazione del PIAO 2024-2026 (deliberazione della Giunta camerale n. 6 del 31 gennaio 2024).



2.2 MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La fase di misurazione e valutazione della performance svolta nel 2023 fa riferimento agli obiettivi pianificati nel 2022.

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 delle sottosezioni Valore Pubblico e Performance del PIAO 2023-2025, avvenuto con determinazione presidenziale n.18, del 3 novembre 2023, ratificata con deliberazione della Giunta camerale n. 80 del 30 novembre 2023.

d) gli esiti del monitoraggio annuale hanno permesso la valutazione, inserita nel documento di Relazione sulla performance 2022, approvato con determinazione presidenziale n. 13 del 29 giugno 2023, validata dall'OIV in data 30 giugno 2023. La determinazione presidenziale è stata ratificata con deliberazione della Giunta camerale n. 52 del 5 luglio 2023.

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 e ricorrendo, laddove possibile, anche a banche dati esterne;
- ◆ 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 2022 che per l'anno 2023 e i nuovi risultati saranno esplicitati nella Relazione sulla Performance 2023, la cui predisposizione è prevista entro il 30 giugno 2024, come da D.Lgs. 150/2009 e smi.



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., poi Posizioni di Elevata Qualificazione (EQ)), 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			COMPORAMENTI E COMPETENZE	VALUTAZIONE COMPLESSIVA
	 Performance di Ente	 Performance ambito organizzativo	 Obiettivi individuali e/o gruppo		
					
	Performance organizzativa		Performance individuale		Totale
Segretario Generale	50%	0%	30%	20%	100%
Dirigenti	15%	45%	20%	20%	100%
P.O. (poi EQ)	10%	40%	15%	35%	100%
Personale	5%	15%	0%*	80%*	100%

(*) Ove il Segretario Generale o i Dirigenti ritengano funzionale l'assegnazione, in casi particolari, a taluni dipendenti della categoria Personale (quindi né Dirigenti né PO), di obiettivi individuali e/o di gruppo, il punteggio previsto per la valutazione di detti obiettivi avrà peso pari al 10% e la valutazione dei Comportamenti e competenze peserà al 70%.

Per la determinazione delle performance individuali si osserva che coerentemente con le 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 (EEQQ) 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 2023 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 PIAO. 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 2022 la valutazione del Segretario Generale è stata effettuata con deliberazione della Giunta camerale n. 60 del 25 luglio 2023. 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 2022 l'esito della valutazione dei Dirigenti effettuata dal Segretario Generale è stato, altresì, riportato nell'ambito della citata deliberazione della Giunta camerale n. 60/2023.

La performance delle Posizioni Organizzative (poi EQ) 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 (poi EQ).



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); la componente risultati acquista un peso crescente per le categorie più elevate;
- ◆ adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire; è stato intrapreso un percorso in cui i comportamenti attesi vengono chiariti in modo informale e non strutturato;
- ◆ 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, e per promuovere la crescita professionale del dipendente.

Nell'ottica della semplificazione del Ciclo della Performance e in coerenza con 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 (poi EQ) ed eventualmente ai responsabili di ufficio, e comunque senza estensione a tutto il Personale.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione è stato successivamente aggiornato con deliberazioni della Giunta Camerale n. 95 del 15 dicembre 2023 e n. 24 dell'8 aprile 2024, per tenere conto, tra gli altri aspetti, dell'applicazione delle disposizioni concernenti il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, di cui all'art.4-bis del D.L. n.13/2023 convertito dalla Legge n.41/2023. In sostanza è stata assegnata all'obiettivo concernente il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture, da misurare attraverso l'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, la funzione di conferma o di penalizzazione, fino al massimo del 30%, dell'ammontare della retribuzione di risultato della Dirigenza, in base al risultato conseguito rispetto al target atteso. E' stato previsto che tale disposizione dovrà trovare applicazione anche per i risultati conseguiti nell'anno 2023.

Si ritiene di segnalare che, in generale, 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, ai Dirigenti e alle



EEQQ, sulla base delle quali avverrà la valutazione) e un colloquio finale (di valutazione complessiva rispetto alla performance finale), anche un colloquio intermedio.

2.4 RENDICONTAZIONE

La fase di rendicontazione svolta nel 2023 fa riferimento ai risultati degli obiettivi e indicatori relativi previsti per l'anno 2022 riportati 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 2022", che è stata approvata dalla Giunta, validata dall'OIV, e pubblicata sul sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" entro il 30 giugno 2023.

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

È in corso la rendicontazione per anno 2023 e la stessa verrà successivamente illustrata nella Relazione sulla Performance anno 2023. Si prevede, altresì, la realizzazione di un Report Strategico 2023, 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 viene prevista la divulgazione dei contenuti della Relazione.



Si segnala che, nel corso dell'anno, sono state rispettate le previste tempiste per la predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli, le rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos); è stato realizzato, altresì, il Report sul Controllo Strategico 2022.

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

L'OIV rileva che:

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.).

Come già precedentemente indicato, il Sistema di Misurazione e Valutazione è stato successivamente aggiornato con deliberazioni della Giunta Camerale n. 95 del 15 dicembre 2023 e n. 24 dell'8 aprile 2024. Tali ulteriori aggiornamenti troveranno applicazione per la gestione del ciclo della performance decorrente dall'anno 2024, ad eccezione delle disposizioni concernenti il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali. Con tali adeguamenti sono stati aggiornati i riferimenti alle posizioni di Elevata Qualificazione (EQ), che hanno sostituito le precedenti posizioni organizzative (P.O.), è stata prevista l'assegnazione dell'obiettivo concernente il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture, da misurare attraverso l'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, attribuendo allo stesso la funzione di conferma o di penalizzazione, fino al massimo del 30%, dell'ammontare della retribuzione di risultato della Dirigenza, in base al risultato conseguito rispetto al target atteso; è stato attribuito maggior peso, per la Dirigenza (dal 20% al 30%) e anche per le EEQQ (dal 15% al 20%) degli obiettivi individuali



nell'ambito della valutazione complessiva; per il personale adibito anche a lavoro agile è stata prevista l'assegnazione di specifici obiettivi individuali; sono stati recepiti i principi indicati nella Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023 con cui è stata ribadita la centralità della promozione della formazione; sono stati recepiti ancora gli indirizzi della Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 che richiama la centralità delle capacità di leadership dei dirigenti; sono stati formalizzati i meccanismi di calibrazione (c.d. calibration) necessari a rendere i processi di valutazione finale del personale frutto non solo della misurazione del conseguimento degli obiettivi e dell'osservazione dei comportamenti da parte del superiore gerarchico, ma anche della verifica e valutazione congiunta da parte di una pluralità di soggetti (conferenza dei dirigenti); sono state introdotte, in via sperimentale, modalità di valutazione dei dirigenti che coinvolgano più soggetti oltre che il superiore gerarchico; è stato esplicitato il riferimento ai risultati della Customer satisfaction da parte di stakeholder esterni nell'ambito della valutazione complessiva dell'Ente curata dall'OIV; è stato, altresì esplicitato nel Sistema di Misurazione e Valutazione la soglia minima di punteggio al di sotto della quale la valutazione per le varie categorie di personale (Dirigenza, titolari di E.Q., altro Personale) è considerata negativa.

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 segnalato che, complessivamente, 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 Integrato di Attività e Organizzazione per l'anno 2023-2025 è stato approvato il 30 aprile 2023; nelle sottosezioni Valore Pubblico e Performance è stata impostata



l'alberatura degli obiettivi secondo un format estratto dalla piattaforma "Integra" che associa l'indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi. Si segnala che il PIAO è stato approvato e pubblicato entro il termine previsto, tenuto conto delle proroghe introdotte.

Sono presenti elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline disponibili, target), indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi.

E' presente l'indicazione degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 quali 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; è previsto il collegamento tra i diversi ambiti/temi del PIAO; la predisposizione prevede trasversalmente il coinvolgimento dei referenti degli Uffici che presiedono le attività/temi confluiti nel PIAO. Il documento è stato corredata anche di una sezione riguardante gli obiettivi individuali del Segretario Generale e dei Dirigenti.

Il documento appare sostanzialmente coerente con Linee guida Unioncamere.

Nella predisposizione del testo di programmazione si è cercato di fare sintesi per contenere il numero delle pagine del documento e per evitare la proliferazione degli obiettivi. Ciononostante è necessario migliorare ancora la sintesi del documento e dei relativi allegati, diminuendo il numero delle pagine per favorirne la fruibilità; occorre, altresì, puntare ad una ulteriore sintesi degli obiettivi per cercare di ridurre la numerosità.

- la Relazione sulla performance relativa all'anno 2022 è stata realizzata nel rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione entro il 30 giugno 2023; si rileva la 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 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 2023, con riferimento alla rendicontazione per il 2022, e alla pianificazione per l'anno 2023, 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 relativamente alla pianificazione del 2024.

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, come già detto, è stata migliorata la modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli, con assegnazione degli obiettivi individuali al solo personale che ha compiti direttivi o di coordinamento, come il Segretario generale, i Dirigenti, le Posizioni Organizzative (poi EQ) ed eventualmente ai responsabili di ufficio, e comunque senza estensione a tutto il Personale.

Sono stati tempestivamente effettuati i necessari aggiornamenti al SMVP, previa acquisizione del relativo parere dell'OIV, per recepire le intervenute modifiche normative.

Si evidenzia, altresì, che risultano 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).



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 Quattrociochi