



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 2025

30 Aprile 2026



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	7
2.3 PERFORMANCE INDIVIDUALE	9
2.4 RENDICONTAZIONE	11
3. ANALISI DEI DOCUMENTI	13
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO	15



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 2025 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, 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.

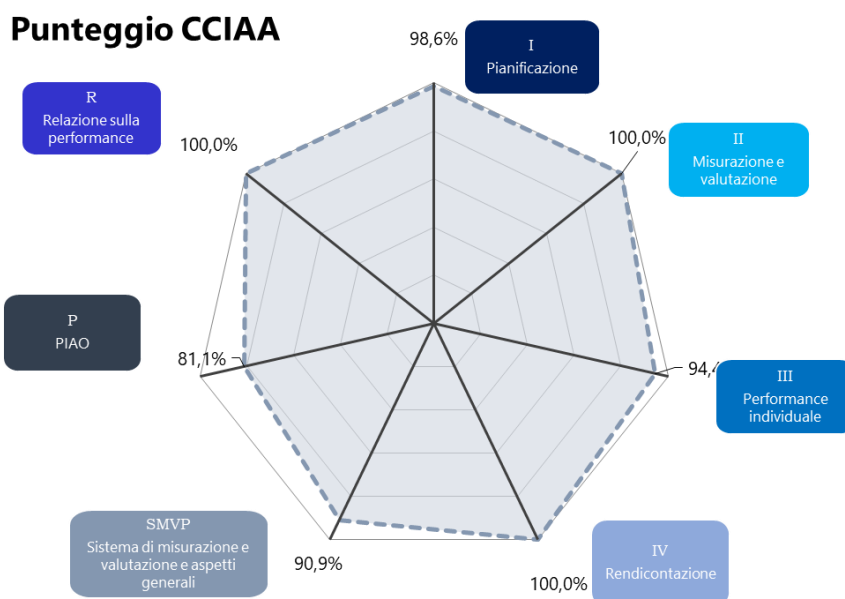
La presente Relazione, che si riferisce all'anno 2025, illustra le fasi finora attuate per il ciclo della performance 2025, nonché le fasi di rendicontazione del precedente ciclo della performance dell'anno 2024. Essa si raccorda anche con le fasi finora realizzate relativamente alla pianificazione dell'anno 2026.



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 (95,00 vs 100,0), confermando il livello di valutazione dell'anno precedente (95,00).

<i>Esame Fasi del Ciclo</i>	<i>N. domande</i>	<i>Domande risposte</i>	<i>Punteggio ponderato</i>
I Pianificazione	11	100,0%	98,60%
II Misurazione e valutazione	6	100,0%	100,0%
III <i>Performance</i> individuale	6	100,0%	94,40
IV Rendicontazione	6	100,0%	100,0%
Sistema di Misurazione e Valutazione	11	100,0%	90,9%
PIAO	9	100,0%	81,10%
Relazione sulla <i>performance</i>	9	100,0%	100,0%
Totale	58	100,0%	95,00%





2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO PERFORMANCE

2.1 PIANIFICAZIONE

La fase di pianificazione esaminata in questo documento si riferisce all'anno 2025, 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 2025 sono stati fissati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, approvato con delibera della Giunta camerale n. 4, del 31 gennaio 2025.

Il testo del PIAO 2025-2027, approvato con la predetta deliberazione della Giunta camerale n. 4/2025 e successivamente aggiornato con le deliberazioni della Giunta camerale n. 53 del 15 luglio 2025 e n. 62 del 14 ottobre 2025, ricalca la struttura e le caratteristiche del precedente Piano predisposto nel 2024, con conferma di obiettivi di sistema.

Si evidenzia che nel PIAO 2025-2027 sono stati previsti n. 13 obiettivi strategici e n. 55 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 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 2025 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 (input economici o fisici), 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 definiti a livello nazionale (benchmark), 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 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).

Anche per l'anno 2025 si conferma l'attivazione di flusso informativo volto a illustrare la pianificazione post-approvazione, mediante sessioni di presentazione e incontri mirati e operativi con il personale e/o i referenti delle diverse unità organizzative.

Si ribadisce 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.



Relativamente al nuovo Ciclo della Performance 2026-2028 si segnala che la pianificazione, ha avuto avvio, dopo l'approvazione della Relazione Previsionale e Programmatica 2026 (deliberazione del Consiglio camerale n.18, del 30 ottobre 2025) e del Preventivo 2026 (deliberazione del Consiglio camerale n. 21, del 18 dicembre 2025) con l'approvazione del PIAO 2026-2028 (deliberazione della Giunta camerale n. 7 del 28 gennaio 2026).

2.2 MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La fase di misurazione e valutazione della performance svolta nel 2025 fa riferimento agli obiettivi pianificati nel 2024.

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 2025-2027, avvenuto con deliberazione della Giunta camerale n. 62 del 14 ottobre 2025.
- d) gli esiti del monitoraggio annuale (2024) hanno permesso la valutazione, inserita nel documento di Relazione sulla performance 2024, approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 46 del 26 giugno 2025.

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 EEQQ), 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 2024 che per l'anno 2025 e i nuovi risultati saranno esplicitati nella Relazione sulla Performance 2025, la cui predisposizione e approvazione è prevista entro il 30 giugno 2026, 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 di Elevata Qualificazione (EEQQ), 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			COMPORTEMENTI E COMPETENZE	VALUTAZIONE COMPLESSIVA
	 Performance di Ente (PE)	 Performance ambito organizzativo (PAD o PEQ)	 Obiettivi individuali e/o gruppo (PEI e/o POG)		
					
	Performance organizzativa		Performance individuale		Totale
Segretario Generale	45%	5%	30%	20%	100%
Dirigenti	15%	35%	30%	20%	100%
Titolari di E.Q.	10%	35%	20%	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 titolari di E.Q.), 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 il personale che svolge attività lavorativa anche in modalità agile è/sono comunque attribuito/i obiettivo/i individuale/i con un peso pari al 10% e quindi i Comportamenti e competenze assumeranno peso pari 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 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 2025 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 2024 la valutazione del Segretario Generale è stata effettuata con deliberazione della Giunta camerale n. 55 del 15 luglio 2025. 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 2024 la Giunta camerale, con deliberazione n. 54 del 15 luglio 2025, ha preso atto dell'esito della valutazione dei Dirigenti effettuata dal Segretario Generale, liquidando, per l'effetto, la retribuzione di risultato.

La performance delle Posizioni di Elevata Qualificazione 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 EEQQ.

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 anche con l'ausilio di un prospetto di riepilogo nel quale sono riportati gli obiettivi sui quali insiste la performance dell'Unità organizzativa di appartenenza e, quindi, verso i quali il loro impegno deve essere orientato;



- 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.

L'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance da applicare per l'anno 2025 è stato effettuato con deliberazione della Giunta camerale n. 3 del 31 gennaio 2025, tenendo conto delle novità introdotte dal D.Lgs. n.222/2023 per favorire l'inclusione delle persone con disabilità, e dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16 gennaio 2025 concernente "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti". Nell'aggiornamento si è tenuto conto della necessità, in fase di pianificazione, di prevedere sia obiettivi organizzativi che obiettivi individuali per i dirigenti e il personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità finalizzati all'effettiva inclusione sociale e alla piena accessibilità da parte delle persone con disabilità presso l'amministrazione; tali obiettivi dovranno essere considerati nella fase di valutazione della performance organizzativa e individuale. È stata inoltre stabilita la necessità, in fase di pianificazione, di assegnare obiettivi di performance in materia di formazione ai dirigenti e agli incaricati di posizioni di Elevata Qualificazione e a tutto il restante personale, per lo svolgimento, con impegno e diligenza, di attività formative per un totale di 40 ore all'anno; obiettivi e attività che incidono sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati.

Per il nuovo Ciclo della Performance avviato dall'anno 2026 il Sistema di Misurazione e Valutazione è stato aggiornato con deliberazione della Giunta Camerale n. 6 del 28 gennaio 2026.

Si evidenzia, in generale, che nell'ambito della performance individuale il processo di comunicazione della valutazione potrebbe essere ulteriormente migliorato, al fine di accrescere la motivazione dei lavoratori. In tale prospettiva, si potrebbe prevedere, oltre al colloquio iniziale, in occasione dell'assegnazione degli obiettivi individuali, ove prevista, e/o della definizione dei comportamenti attesi, e al colloquio finale, volto alla valutazione complessiva della performance conseguita, anche un colloquio intermedio nel corso dell'anno.

2.4 RENDICONTAZIONE

La fase di rendicontazione svolta nel 2025 fa riferimento ai risultati degli obiettivi e indicatori relativi previsti per l'anno 2024 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 2024", che è stata approvata dalla Giunta, validata dall'OIV, e pubblicata sul sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" entro il 30 giugno 2025.



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 2025 e la stessa verrà successivamente illustrata nella Relazione sulla Performance anno 2025. Si prevede, altresì, la realizzazione di un Report Strategico 2025, 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 EEQQ, 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 del sito internet istituzionale 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 2024.



3. ANALISI DEI DOCUMENTI

L'OIV rileva che:

Come già precedentemente indicato, il Sistema di Misurazione e Valutazione da applicare per l'anno 2025 è stato aggiornato con deliberazioni della Giunta Camerale n. 3 del 31 gennaio 2025 recependo novità conseguenti all'entrata in vigore del Decreto Legislativo 222/2023 in materia di inclusione delle persone con disabilità, disciplinando quindi le implicazioni per la valutazione della performance organizzativa e la performance individuale sia dei dirigenti che del personale responsabile delle unità organizzative in posizione di autonomia e responsabilità.

Sono stati altresì introdotti i riferimenti alle disposizioni dettate con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16 gennaio 2025 concernente "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", con l'attribuzione di una rilevante importanza al ruolo della formazione.

Con il successivo aggiornamento del SMVP del 28 gennaio 2026, avvenuto con deliberazione della Giunta Camerale n. 6, si è proceduto, in adempimento dell'obbligo di aggiornamento annuale previsto dalla normativa vigente, a un aggiornamento di carattere prevalentemente tecnico e di allineamento formale, senza modifiche sostanziali a contenuti, assetto e logiche di funzionamento del SMVP.

Si segnala, altresì, che sono svolte dall'Organismo Indipendente di Valutazione, le funzioni di compliance previste dalle norme (validazione Relazione, supervisione SMVP, ecc.), intervenendo anche 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 2025-2027 è stato approvato il 31 gennaio 2025 e successivamente aggiornato con le deliberazioni della Giunta camerale n. 53 del 15 luglio 2025 e n. 62 del 14 ottobre 2025; 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.



Sono presenti elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, ultimi dati osservati prima del periodo oggetto della pianificazione /baseline disponibili, target), indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi. Sono presenti gli elementi 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.

Il testo del PIAO raccoglie oggettivamente numerose sezioni e include una varietà di obiettivi, indicazioni e prescrizioni, la cui presenza contribuisce in modo significativo all'estensione del documento. Si tratta tuttavia di contenuti generalmente necessari e funzionali a garantire completezza, coerenza normativa e operatività.

Ciononostante, si ritiene opportuno segnalare la persistente esigenza di proseguire nel percorso di affinamento del documento e dei relativi allegati, per una maggiore sintesi espositiva finalizzata al contenimento dell'estensione complessiva con una razionalizzazione e contenimento degli obiettivi.

- la Relazione sulla performance relativa all'anno 2024 è stata realizzata nel rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione entro il 30 giugno 2025; 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 2025, con riferimento alla rendicontazione per il 2024, e alla pianificazione per l'anno 2025, 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 2026.

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 che sono state implementate numerose modifiche e adeguamenti normativi introdotti con gli aggiornamenti al SMVP effettuati a inizio 2025 (seguiti da un allineamento tecnico-formale a inizio 2026). Tali aggiornamenti hanno formalizzato nuovi e importanti aspetti nella valutazione, in particolare recependo il D.Lgs. 222/2023 in materia di inclusione delle persone con disabilità e la Direttiva Ministeriale del 16 gennaio 2025, la quale prevede l'assegnazione di obiettivi di performance legati allo svolgimento di 40 ore annuali di attività formativa. Gli aggiornamenti al SMVP sono stati tempestivamente effettuati in linea con la normativa vigente.

Si conferma, altresì, l'attivazione di un flusso informativo interno tramite sessioni di presentazione post-approvazione degli obiettivi e incontri mirati e operativi con il personale. Per accrescere la motivazione dei lavoratori, l'OIV segnala l'opportunità di attuare ulteriori miglioramenti nella gestione della comunicazione della performance individuale, affiancando ai colloqui iniziale e finale anche un colloquio intermedio nel corso dell'anno.

Si evidenzia inoltre che nel corso dell'anno risultano regolarmente rispettate le tempistiche per la predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli e per la gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos), ed è stato regolarmente realizzato anche il Report sul Controllo Strategico 2024.

L'OIV, infine, in merito all'impostazione del PIAO, invita a proseguire nel percorso di affinamento del documento e dei relativi allegati per una maggiore sintesi espositiva finalizzata al contenimento dell'estensione complessiva, accompagnata da una razionalizzazione e dal contenimento del numero degli obiettivi.

Firma

L'OIV

Prof. Bernardino Quattrociochi