

A cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione



CCIAA di Rieti e Viterbo

## Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2023

aprile 2024



Massimo De Angelis  
26.04.2024 22:52:11  
GMT+01:00

## Sommario

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| PRESENTAZIONE .....                                             | 3  |
| PREMESSA .....                                                  | 4  |
| 1. 1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE ..... | 5  |
| 2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO .....                           | 7  |
| Pianificazione .....                                            | 7  |
| Misurazione e valutazione .....                                 | 8  |
| Gestione della performance individuale .....                    | 8  |
| Rendicontazione .....                                           | 9  |
| 3. ANALISI DEI DOCUMENTI .....                                  | 10 |
| Sistema di Misurazione e Valutazione della performance .....    | 10 |
| PIAO .....                                                      | 12 |
| Relazione sulla performance .....                               | 13 |
| 4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO .....                                | 14 |
| Pianificazione attività di follow-up .....                      | 14 |
| 5. LISTA DELLE EVIDENZE CONSULTATE .....                        | 14 |

# PRESENTAZIONE

La presente relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV) della Camera di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura di Rieti Viterbo, cui l'art. 14 comma 4 lett.

- del decreto legislativo n.150/2009 e ss.mm.ii. attribuisce il compito di monitorare *"il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi"*, ispirando il proprio operato ai principi di indipendenza e imparzialità.

La Relazione ha lo scopo di analizzare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, evidenziando punti di forza e di debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance dell'anno precedente, al fine di identificare aree di miglioramento o di rischio di cui il ciclo della performance in corso e successivo deve tener conto, in un'ottica di miglioramento continuo. Oggetto di analisi della relazione sono gli aspetti di compliance, metodologici e funzionali, dell'impianto che consente il corretto funzionamento del Ciclo della performance in generale, della trasparenza e del sistema dei controlli interni in particolare. La predisposizione della Relazione si inserisce all'interno di un complesso quadro normativo-regolatorio di misurazione e valutazione della performance nelle amministrazioni pubbliche il cui coordinamento è affidato al Dipartimento della Funzione Pubblica (di seguito DFP).

Come avvenuto per le annualità trascorse, anche con riferimento all'anno 2023 l'OIV, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto tecnico della Struttura Tecnica Permanente (STP), ha inteso utilizzare, 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 OIV. La Relazione, sintetica e schematica, 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, laddove si è ritenuto opportuno.

La presente Relazione dovrà essere pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

# PREMESSA

La nuova Camera di Commercio di Rieti Viterbo è nata il 27 luglio 2021, al termine di un articolato e complesso processo di accorpamento tra la Camera di commercio di Rieti e quella di Viterbo, avviato dal decreto ministeriale del 16 febbraio 2018. La costituzione della nuova Camera ha rappresentato un passaggio storico, ma anche delicato. La legge di riforma ha obbligato infatti alla fusione due soggetti istituzionali abituati da tempo a operare in autonomia e consapevoli delle identità territoriali che sono stati chiamati a rappresentare per decenni.

Uno dei primi e principali compiti che i nuovi organi sono stati chiamati a compiere all'inizio del loro mandato è stato quello di progettare l'attività camerale, definendone obiettivi e programmi, andando quindi a pianificare l'attività dell'Ente sull'arco temporale corrispondente alla durata del mandato. Il Programma pluriennale per il periodo 2022-2026, approvato con atto del Consiglio n. 11 del 16.11.2021, rappresenta pertanto il quadro di riferimento cui s'ispirerà l'intero processo di programmazione; in esso gli amministratori camerali hanno stabilito le priorità di intervento, ossia gli ambiti sui quali si intende focalizzare l'azione politica dell'Ente e gli obiettivi strategici e ne definiscono, inoltre, l'ordine di grandezza necessario alla loro attuazione, sulla base della valutazione della capacità economico-patrimoniale e della capacità finanziaria dell'Ente.

Sulla base del Programma pluriennale e della Relazione previsionale e programmatica, l'Ente ha elaborato la Relazione previsionale e programmatica per l'anno 2023, documento che si qualifica come strumento di ricognizione e di aggiornamento del programma pluriennale nonché come linea di indirizzo per la predisposizione del bilancio preventivo dell'anno 2023 e del Piano della Performance confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025.

Con Delibera di Giunta n. 19 del 28 marzo 2023 la Camera di Rieti Viterbo ha adottato il proprio PIAO per il triennio 2023-2025, nella predisposizione del quale ha inteso opportuno continuare ad adottare le Linee Guida elaborate da Unioncamere con le quali viene individuato un modello di Piano peculiare e organico per il comparto delle CCIAA che possa assolvere a una funzione di strumento razionale di pianificazione, non connotandosi come mero adempimento formale e permettendo di raggiungere gli obiettivi auspicati dal legislatore in termini di utile supporto ai processi decisionali, in grado di migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione e di aumentare il grado di accountability verso l'esterno.

# 1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Nel complesso, sulla base delle risultanze del TOOL DI AUTOVALUTAZIONE utilizzato, la CCIAA di Rieti Viterbo si attesta ad un punteggio pari a 91,86%, (arrotondato dal sistema a 91,9%) rispetto ad una media nazionale dell' 87,45% (arrotondato dal sistema a 87,4%) delle CCIAA che, al momento della chiusura del questionario inserito nel TOOL da parte della Camera di Rieti Viterbo (23 aprile 2024, ore 14.24), avevano anch'esse terminato la rilevazione (per la precisione 18 Camere di Commercio).

Figura 1.

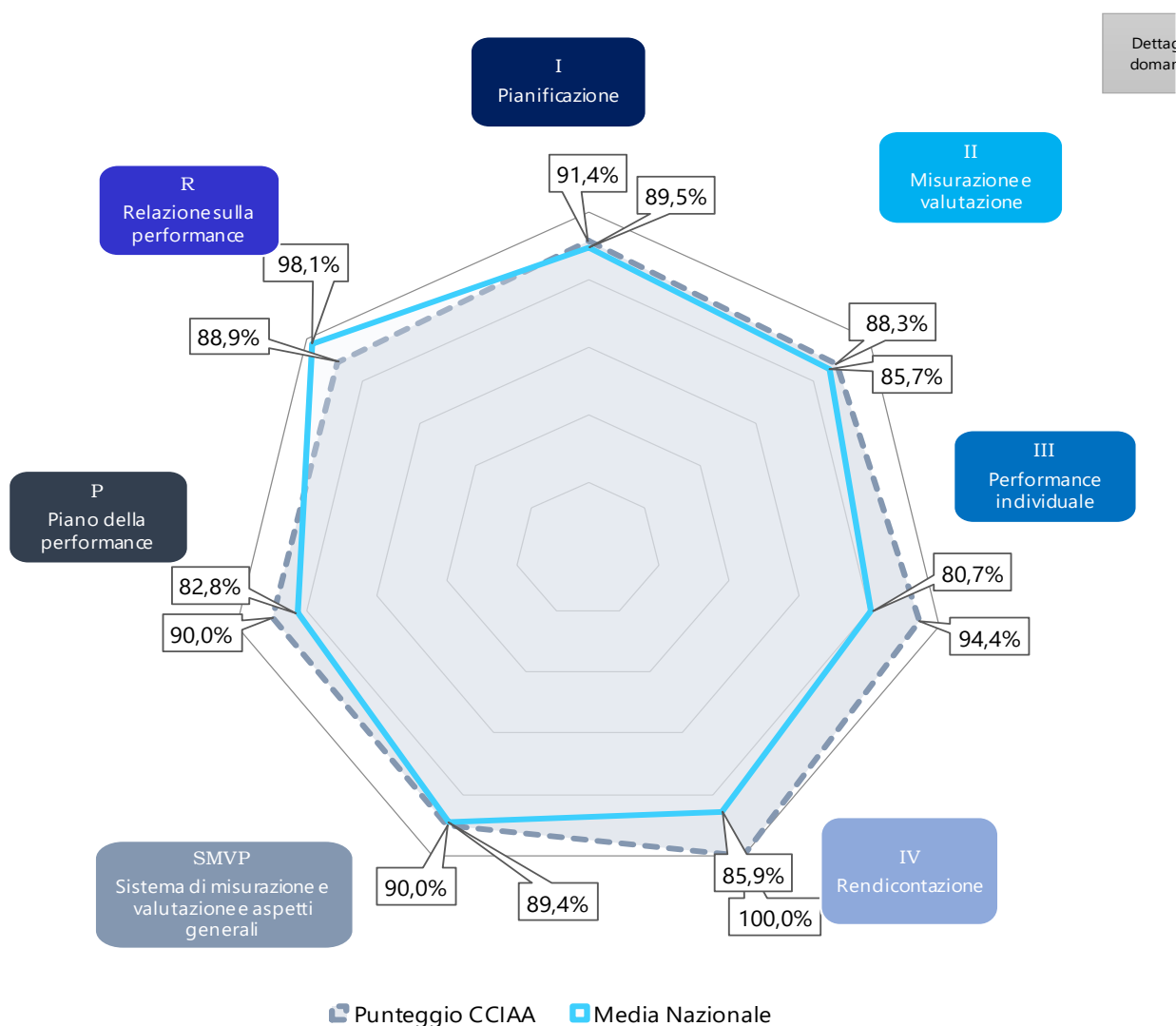


Tabella 1.

|                                    | N. domande | Avanzamento<br>compilazione | Punteggio CCIAA | Media Nazionale |
|------------------------------------|------------|-----------------------------|-----------------|-----------------|
| <b>Pianificazione</b>              | 11         | 100,0%                      | 91,4%           | 89,5%           |
| <b>Misurazione e valutazione</b>   | 6          | 100,0%                      | 88,3%           | 85,7%           |
| <b>Performance individuale</b>     | 6          | 100,0%                      | 94,4%           | 80,7%           |
| <b>Rendicontazione</b>             | 6          | 100,0%                      | 100,0%          | 85,9%           |
| <b>SMVP</b>                        | 11         | 100,0%                      | 90,0%           | 89,4%           |
| <b>PIAO</b>                        | 9          | 100,0%                      | 90,0%           | 82,8%           |
| <b>Relazione sulla performance</b> | 9          | 100,0%                      | 88,9%           | 98,1%           |
|                                    | <b>58</b>  | <b>100,0%</b>               | <b>91,9%</b>    | <b>87,4%</b>    |

Rispetto all'annualità precedente vi è stato un netto miglioramento del punteggio ottenuto dalla sezione "Rendicontazione", conseguente al fatto che nel 2023 la Camera, per il tramite della propria STP, ha redatto il primo Report sul Controllo strategico, finalizzato a evidenziare gli scostamenti delle attività e dei risultati rispetto ai programmi individuati dal Consiglio e agli standard prefissati, con lo scopo di determinare modalità di miglioramento nell'espletamento delle attività e dei servizi camerali; inoltre si registra un lieve incremento del punteggio registrato dalla sezione "Pianificazione" dovuto alla circostanza per cui nel 2023 la Camera ha rafforzato il ricorso ad alcuni indicatori di qualità erogata, legati soprattutto ai servizi erogati dal Registro Imprese. La CCIAA di Rieti Viterbo, anche per il 2023, rispetto alla media ottenuta dalle 18 Camere che hanno utilizzato il *tool*, realizza un punteggio migliore, in alcuni casi anche di molto superiore, in tutte le fasi del ciclo della performance e in tutti i documenti che lo costellano, fatta eccezione per la sola Relazione sulla *performance* la quale sconta la circostanza per cui il SMVP del quale l'Ente si è dotato non prevede che sia data evidenza separata alle risultanze della misurazione e della valutazione per ognuno degli obiettivi strategici e operativi rendicontati, al contempo prevede che l'OIV possa integrare i meta-indicatori sintetici di performance di Ente, di Area, di Posizione Organizzativa e di Unità Organizzativa Semplice con analisi di altri elementi di carattere quali-quantitativo e di contesto al fine di formulare e motivare un giudizio discrezionale sull'andamento dell'amministrazione, esprimibile adottando specifiche opzioni valutative.

## 2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Di seguito sono analizzate i punti di forza e di debolezza delle singole fasi del ciclo della performance con la formulazione di eventuali raccomandazioni circa le aree di miglioramento rilevate sulla base dei criteri suggeriti dalle linee guida di Unioncamere e la relativa piattaforma INTEGRA.

### Pianificazione

Nell'ambito della pianificazione si evidenzia in particolare un **buon livello di maturità** del processo di individuazione degli obiettivi, degli indicatori e dei target (anche sulla base di adeguate analisi di contesto, coinvolgimento degli stakeholder e sulla base delle relazioni sulla performance degli anni precedenti), e della coerenza tra il livello strategico e livello operativo della pianificazione.

In termini di **aree di miglioramento**, si conferma anche per il 2023 il mancato utilizzo di indicatori di qualità percepita e di impatto, mentre l'Ente, in sede di programmazione, conferma, seppur timidamente, il ricorso a obiettivi, per lo più strategici, di tipo trasversale cui concorrono più unità organizzative semplici.

In tal senso si **raccomanda** di utilizzare indicatori:

- collegati ad esempio alla qualità percepita (*customer satisfaction*, rivolti alla soddisfazione dell'utenza);
- di impatto (outcome).

Come per la passata annualità, si raccomanda di incrementare il ricorso a obiettivi trasversali ai quali concorrono più unità organizzative e si suggerisce di prevedere un momento di condivisione della pianificazione in seguito all'approvazione del PIAO per aumentare il livello di coinvolgimento e responsabilità del personale dell'Ente, anche se l'Amministrazione continua a ritenere che la pubblicazione nell'Intranet camerale e il confronto con i Responsabili dei vari servizi costituiscano valide e sufficienti iniziative di condivisione dei documenti di pianificazione. Si raccomanda in particolare di pianificare, seppure con un approccio progressivo e graduale in considerazione delle risorse e competenze disponibili, l'avvio dei lavori per la predisposizione della carta dei servizi con relativi standard di qualità.

## Misurazione e valutazione

Per quanto riguarda la Misurazione e valutazione non si registrano variazioni rispetto al dato dell'anno precedente, il sistema continua ad evidenziare i medesimi **punti di forza** della scorsa annualità:

- la modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure; risulta infatti che:
  - la raccolta delle misure elementari avviene in base a un flusso strutturato di rilevazione e validazione;
  - viene utilizzato un applicativo che consente di acquisire le misure in maniera guidata;
  - l'ente spesso fa riferimento a fonti "certificate", estraendo l'informazione dagli applicativi in maniera oggettiva e ricorrendo, laddove possibile, anche a Banche dati esterne.
- La modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno: risulta lo svolgimento di almeno un monitoraggio intermedio (infrannuale). Nel dettaglio l'ente svolge il monitoraggio trimestralmente. Le risultanze sono contenute in due Report (performance organizzativa di ente e performance organizzativa di unità organizzativa) che vengono condivisi con la Dirigenza, l'OIV e la Giunta e vengono utilizzati per intervenire su eventuali *gap* rilevati;
- Infine si apprezza la modalità di valutazione e i soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa.

Si continua a rilevare un significativo **livello di appiattimento dei risultati di performance degli obiettivi** (quasi tutti gli obiettivi e indicatori hanno un grado di raggiungimento del 100%).

Si continua a raccomandare di valutare la ricerca di obiettivi, indicatori e target ancora più sfidanti, anche sulla base dei trend storici registrati dall'Ente o riferiti altre Camere di Commercio simili per grandezza e per caratteristiche del contesto di riferimento. Si raccomanda di valutare l'opportunità di avviare un processo di *performance risk management*, con il supporto metodologico dell'OIV, nel rispetto dei ruoli, in modo che la misurazione e quindi la valutazione degli obiettivi tenga conto del livello di rischio collegato.

## Gestione della performance individuale

In merito alla gestione della performance individuale si nota che essa presenta un *gap* rispetto al punteggio massimo ottenibile e ciò è dovuto all'aspetto legato alla qualità e alla quantità dei

momenti di confronto individuali e/o di gruppo che vengono effettuati per condividere le modalità di valutazione individuale nel corso dell'anno. L'Ente in sede di prima approvazione del nuovo SMVP, nel corso di una riunione di gruppo appositamente organizzata, ha condiviso con l'intero personale le nuove modalità di valutazione della performance organizzativa e individuale e ritiene che questo momento sia stato sufficiente a chiarire, soprattutto a coloro che non sono destinatari di obiettivi individuali (operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari senza EQ), quali siano i comportamenti e le competenze attesi in base ai quali viene misurata e valutata la loro performance individuale e che, conseguentemente per questi sia sufficiente il solo colloquio finale. Al contempo con i funzionari cui è riconosciuta l'Elevata Qualificazione e che sono, per tale ragione, assegnatari di obiettivi individuali, la Dirigenza ha, ad inizio del ciclo della performance e nel corso di esso, diversi momenti di confronto, in occasione dei quali vengono assegnati gli obiettivi, discussi i risultati intermedi, considerate le eventuali azioni di miglioramento da intraprendere.

L'Ente infine, in armonia con quanto previsto dal proprio Sistema di Valutazione, sostiene che la condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno non debba essere prevista quale fase codificata del processo ma debba valutarsi estemporaneamente necessaria solo se, in occasione dei monitoraggi trimestrali, si ravvedessero delle manchevolezze in termine di aspettative e comportamenti attesi. L'OIV in questa fase ritiene di allinearsi a tale impostazione, considerata e verificata la dimensione medio piccola dell'Ente che consente frequenti interazioni informali e la gestione estemporanea di momenti di confronto individuale.

## Rendicontazione

La fase di rendicontazione risulta **completamente in linea con i criteri di valutazione del sistema INTEGRA**. In particolare si apprezza:

- L'esistenza di un processo iterativo che coinvolge l'amministrazione ai diversi livelli (Giunta, SG, Dirigenti, P.O., Controllo di gestione) e l'OIV;
- La discussione dei risultati della Relazione con gli stakeholder interni dell'ente;
- la previsione di momenti di incontro e confronto con gli stakeholder (imprese, associazioni di categoria, ecc.);
- la tempestività e l'efficacia della gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema

In ossequio alle raccomandazioni formulate negli anni precedenti, la Camera nel 2023 ha

predisposto un proprio rapporto sul controllo strategico. L'attività di valutazione e controllo strategico consiste nell'analisi, preventiva e successiva, della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi operativi prescelti, le scelte operative effettuate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate, nonché nella identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione, dei possibili rimedi (Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, art. 6).

Quindi, «è finalizzata a evidenziare gli scostamenti delle attività e dei risultati rispetto ai programmi individuati dal Consiglio e agli standard prefissati, con lo scopo di determinare modalità di miglioramento nell'espletamento delle attività e dei servizi camerali. L'attività è altresì finalizzata alle eventuali correzioni da apportare alle linee di indirizzo e ai documenti di programmazione» (D.P.R. 2 novembre 2005, n. 254, art.35 c. 1, 2). Il report, elaborato dalla STP, approvato dal sottoscritto e condiviso con i componenti dell'Organo esecutivo dell'Ente, contiene un'attenta valutazione del grado di attuazione della strategia dell'Amministrazione, degli impatti e delle dimensioni della performance, del grado di efficienza nell'impiego delle risorse umane rispetto alle diverse attività realizzate, dei costi dei processi, della qualità erogata rispetto al cluster dimensionale di appartenenza, della salute economica.

### 3. ANALISI DEI DOCUMENTI

#### Sistema di Misurazione e Valutazione della performance

A ottobre 2023 si è concluso l'iter di aggiornamento annuale del Sistema di misurazione dell'Ente; il documento è stato trasmesso all'OIV per il rilascio del parere vincolante di cui l'art. 7, c. 1 del D. Lgs 150/09, acquisito in data 12 settembre, ed è stato approvato con delibera di Giunta n. 56 del 19.10.2023.

L'aggiornamento ha riguardato:

- Il recepimento nel Sistema del nuovo ordinamento professionale, introdotto dall'ultimo CCNL degli Enti Locali per il triennio 2019-2021, secondo il quale il nuovo sistema di classificazione si articola in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente: area degli Operatori, area degli Operatori esperti; area degli Istruttori; area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

- L’inserimento nel Sistema delle specifiche sulla modalità di valutazione del personale adibito a lavoro agile e sui criteri da utilizzare ai fini della valutazione delle progressioni orizzontali, a seguito dell’adozione del “Regolamento per la disciplina del lavoro agile” in attuazione delle previsioni normative e contrattuali vigenti;
- la definizione nel proprio Sistema di criteri di valutazione della performance individuale della Dirigenza con riferimento alla percentuale di raggiungimento dell’obiettivo di rispetto dei tempi di pagamento, nonché l’individuazione degli attori coinvolti e le modalità del loro coinvolgimento, secondo quanto disposto dall’art. 4-bis, comma 2 del decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13 convertito dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41 recante *“Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune”*.

Tra i punti di forza del Sistema:

- previsione di un modello di valutazione partecipativa all'interno del SMVP;
- periodicità del monitoraggio infrannuale della performance;
- indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa;
- indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori;
- pesi assunti dalle diverse componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti);
- dizionario delle competenze e adozione di scale di valutazione dei comportamenti;
- complessiva coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP.

Anche per il 2023 l’OIV rileva quale **area di miglioramento significativa** quella di adeguare l’impegno complessivo sul Ciclo della performance: nel dettaglio risulta che le attività operative collegate agli adempimenti in materia di performance sono completamente a carico di una singola risorsa che, pur manifestando buona volontà, deve contemperare il suo impegno con altre incombenze. Per ovviare in parte a tale sottodimensionamento, in considerazione soprattutto dell’attività integrata prevista dal PIAO, a partire dal 2022 l’Ente ha concretizzato un coordinamento funzionale tra Ufficio Personale e lo Staff Segreteria Generale sotto la supervisione del Segretario Generale e del Dirigente competente; nello specifico, tale coordinamento consente di gestire in maniera armonica e organizzata le attività di programmazione, il ciclo della performance, il sistema di misurazione e valutazione del personale, il monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi

in un dialogo costante con i responsabili delle unità organizzative e con la dirigenza.

## PIAO

La CCIAA di Rieti Viterbo ha adottato, nei termini previsti, il proprio PIAO per il triennio 2023-2025 con Delibera di Giunta n. 19 del 28 marzo 2023, ancora nel mezzo di un contesto normativo incerto. Nella predisposizione del PIAO la Camera ha inteso opportuno adottare le Linee Guida elaborate da Unioncamere con le quali viene individuato un modello di Piano peculiare e organico per il comparto delle CCIAA che possa assolvere a una funzione di strumento razionale di pianificazione, non connotandosi come mero adempimento formale e permettendo di raggiungere gli obiettivi auspicati dal legislatore in termini di utile supporto ai processi decisionali, in grado di migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione e di aumentare il grado di accountability verso l'esterno; pertanto il documento risulta essere impostato in modo tale da rispettare tutte le indicazioni contenute nelle Linee guida Unioncamere.

Nella redazione del Piano l'Ente ha accolto tutte le raccomandazioni metodologiche formulate dall'OIV nella precedente Relazione, quali:

- Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione;
- Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target);
- Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi;
- Indicazione degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021;
- Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi;
- Creato un coordinamento funzionale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO;
- Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi);
- Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP.

L'unico elemento di criticità che può essere rilevato, come già anticipato in sede di valutazione complessiva del sistema, è che il PIAO, comprensivo degli allegati, consta di oltre 120 pagine e questo fattore potrebbe incidere sulla sua immediata fruibilità da parte del lettore.

**Un'area di miglioramento significativa** potrebbe essere dunque quello di riuscire a redigere un documento più sintetico che non veda la proliferazione di allegati e che possa così aiutare il lettore a una sua più facile comprensione, anche se risulta complesso riuscire a condensare in meno pagine contenuti in passato sparsi in molteplici Piani ed ora raccolti in quello che si erge ad essere il Testo Unico CCIAA Rieti e Viterbo - Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2023 – aprile 2024

dell'attività di pianificazione e programmazione dell'azione amministrativa.

## Relazione sulla performance

Nel 2023 l'OIV ha predisposto la prima Relazione sulla Performance che si riferisce al primo anno completo di attività del nuovo Ente camerale Rieti Viterbo dopo l'intervenuto accorpamento dei preesistenti Enti camerali.

La Relazione è stata approvata e validata entro i termini previsti, con un congruo intervallo di tempo intercorso tra la sua approvazione da parte della Giunta e la successiva validazione da parte dell'OIV. Il documento contiene:

- un'analisi del contesto interno ed esterno correttamente riferita all'esercizio oggetto di rendicontazione ed adeguatamente tarata rispetto ai fenomeni che hanno effettivamente influenzato l'operatività dell'ente e, quindi, influito sull'eventuale raggiungimento degli obiettivi;
- una sintesi dei principali risultati raggiunti in termini di performance di Ente, performance delle singole unità organizzative e indicatori maggiormente in evidenza;
- una puntuale rendicontazione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi;
- una evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione (in particolare la relazione deve riportare la valutazione delle performance organizzativa dell'OIV);
- commenti relativi agli scostamenti significativi, in particolare evidenziando se le cause di eventuali scostamenti sono dovuti a fattore endogeni e/o esogeni rispetto all'ente;
- una rendicontazione degli obiettivi individuali della dirigenza.

Il tool di Unioncamere richiede che nella Relazione sulla performance sia data evidenza separata alle risultanze della misurazione e della valutazione per ognuno degli obiettivi strategici e operativi rendicontati, tuttavia l'OIV ritiene sufficiente la previsione contenuta nel SMVP adottato dall'Ente in forza della quale il valutatore può integrare i meta-indicatori sintetici di performance di Ente, di Area, di Posizione Organizzativa e di Unità Organizzativa Semplice con analisi di altri elementi di carattere quali-quantitativo e di contesto al fine di formulare e motivare un giudizio discrezionale sull'andamento dell'amministrazione, esprimibile adottando specifiche opzioni valutative.

## 4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dei dati rilevati e dell'analisi condotta con il supporto della STP, di seguito sono descritte le principali azioni di miglioramento oggetto di raccomandazione da parte dello scrivente Organismo:

- ✓ identificazione e utilizzo di indicatori collegati alla qualità percepita e di impatto;
- ✓ pianificare, seppure con un approccio progressivo e graduale in considerazione delle risorse e competenze disponibili, l'avvio dei lavori per la predisposizione della carta dei servizi con relativi standard di qualità;
- ✓ incrementare il ricorso a obiettivi trasversali al cui raggiungimento concorrono più unità organizzative;
- ✓ ricerca di obiettivi, indicatori e target ancora più sfidanti in linea con il trend e con il contesto;
- ✓ redazione di un PIAO più sintetico che non veda la proliferazione di allegati e che possa così aiutare il lettore a una sua più facile comprensione.

### Pianificazione attività di follow-up

Per dare maggiore impulso all'attività di monitoraggio e di supporto metodologico, l'OIV anticipa la sua disponibilità per un confronto con l'amministrazione sulle raccomandazioni formulate nella presente relazione allo scopo di favorire la predisposizione, a cura dell'amministrazione, di un piano delle azioni da implementare, anche mediante un approccio basato su una realizzazione pianificata e graduale.

La formulazione delle raccomandazioni si è concentrata sugli aspetti ritenuti più significativi ai fini del miglioramento del funzionamento del Sistema e del ciclo di performance.

## 5. LISTA DELLE EVIDENZE CONSULTATE

L'OIV nella redazione della presente relazione, oltre alle interviste al Segretario Generale e alla dirigenza presente, ha consultato le evidenze documentali contenute nell'ultimo SMVP aggiornato a ottobre 2023, nel PIAO 2023-2025, nel Report sul Controllo Strategico 2023 e nella Relazione sulla Performance elaborata nel 2023 con riferimento al ciclo 2022.