

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 2024

aprile 2025



Massimo De Angelis
29.04.2025
12:39:26
GMT+02:00

Sommario

PRESENTAZIONE	3
PREMESSA	4
1. 1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	5
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	8
Pianificazione	8
Misurazione e valutazione	9
Gestione della performance individuale	10
Rendicontazione	11
3. ANALISI DEI DOCUMENTI	12
Sistema di Misurazione e Valutazione della performance	12
PIAO	13
Relazione sulla performance	15
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO	15
Pianificazione attività di follow-up	16
5. LISTA DELLE EVIDENZE CONSULTATE	16

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 2024 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 2024, 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 2024 e del Piano della Performance confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026.

Con Delibera di Giunta n. 1 del 30 gennaio 2024 la Camera di Rieti Viterbo ha adottato il proprio PIAO per il triennio 2024-2026, 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.

Infine con Delibera n. 11 del 25.02.2025 la Giunta ha nominato il dott. Massimo De Angelis, quale

titolare dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance monocratico della Camera di Commercio I.A.A. di Rieti Viterbo, rinnovando l'incarico per un ulteriore triennio a decorrere dal 1° aprile 2025

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 a 91,90%), rispetto ad una media nazionale dell' 88,99% (arrotondato a 89%) delle CCIAA che, al momento della chiusura del questionario inserito nel TOOL da parte della Camera di Rieti Viterbo (28 aprile 2025, ore 16.44), avevano anch'esse terminato la rilevazione (per la precisione 18 Camere di Commercio).

Figura 1.

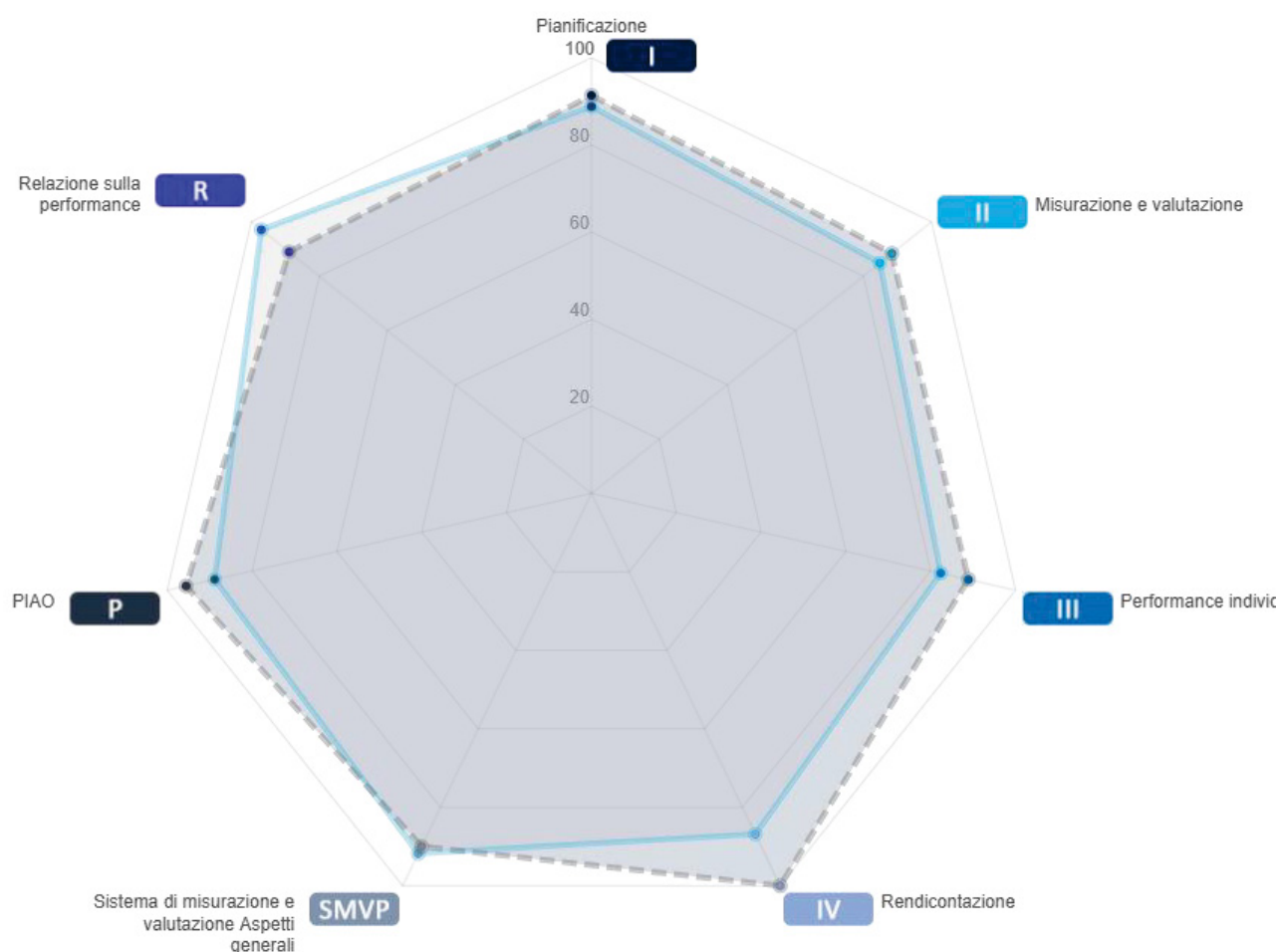


Figura 2.

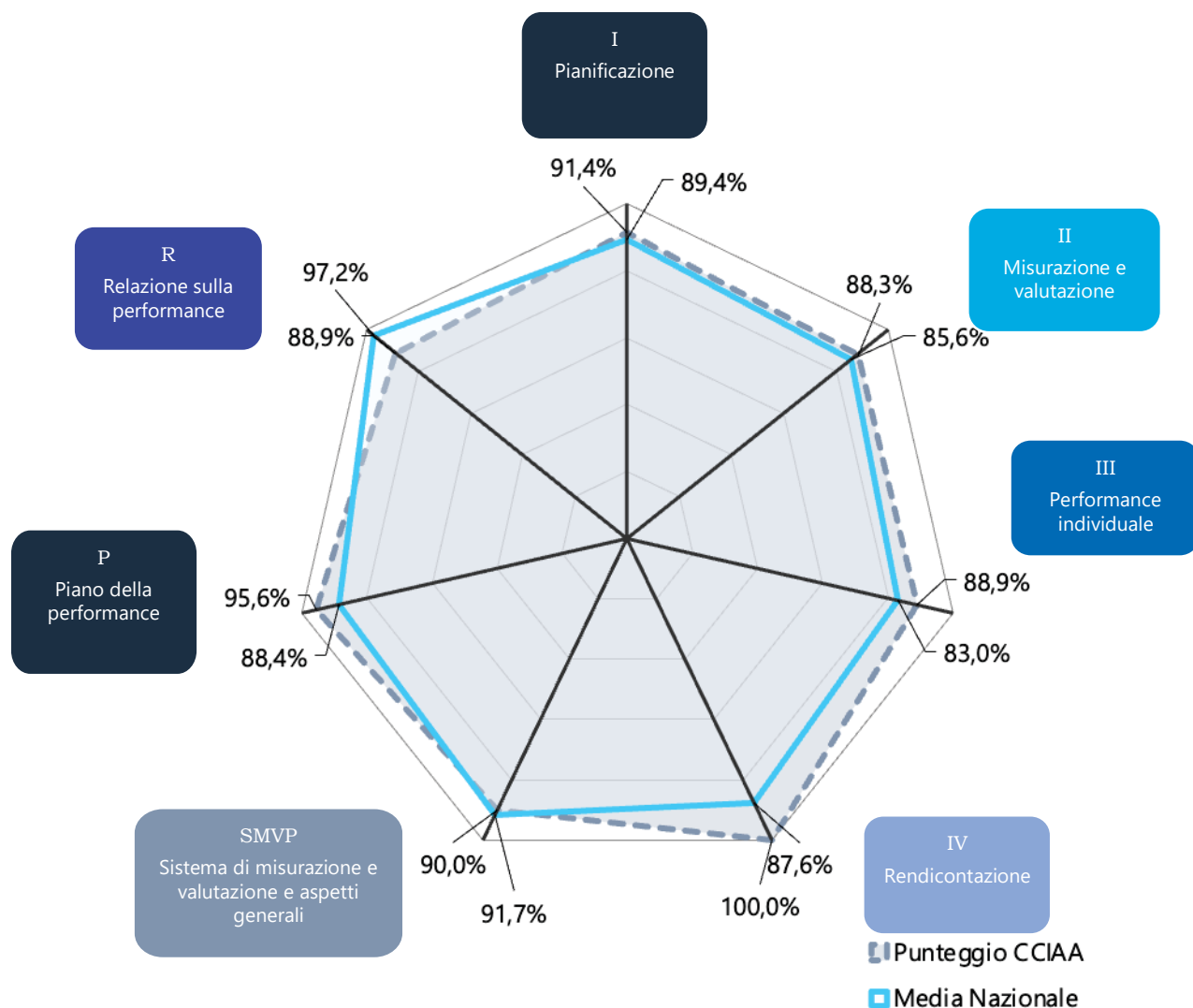


Tabella 1.

	N. domande	Punteggio CCIAA	Media Nazionale
Pianificazione	11	91,4%	89,4%
Misurazione e valutazione	6	88,3%	85,6%
Performance individuale	6	88,9%	83,0%
Rendicontazione	6	100,0%	87,6%
SMVP	11	90,0%	91,7%
PIAO	9	95,6%	88,4%
Relazione sulla performance	9	88,9%	97,2%
	58	91,9%	89,0%

Rispetto all'annualità precedente non ci sono stati grandi scostamenti di punteggio delle varie sezioni, anche nel 2024 la Camera, per il tramite della propria STP, ha redatto il proprio 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; si registra un incremento del punteggio registrato dalla sezione "PIAO" dovuto alla circostanza per cui nel 2024 la Camera ha redatto un Piano con un numero di pagine inferiore alle 200, rafforzando il ricorso ad una maggiore sintesi, per quanto possibile data la mole di informazioni che il Piano è tenuto a raccogliere. Al contrario un decremento di punteggio viene fatto registrare dalla sezione "Performance individuale" in quanto, come già chiarito lo scorso anno, l'Ente ritiene che il colloquio finale di valutazione complessiva rispetto alla performance finale espressa dal dipendente nonché l'eventuale colloquio nel corso dell'anno, resosi necessario solo a fronte di eventuali manchevolezze in termine di aspettative e comportamenti attesi, siano più che sufficienti come momenti di confronto, considerando che la dimensione medio piccola dell'Ente consente frequenti interazioni informali e la gestione estemporanea di momenti di confronto individuale. La CCIAA di Rieti Viterbo, 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 sezione "SMVP" la quale evidenzia le criticità del commitment e dell'adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance, visto che le attività operative sono a carico di una singola risorsa che deve contemperare il suo impegno con altre incombenze e la sezione "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, mentre 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 qualitativo 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.

Si rileva che, a partire dal 2024, l'Ente ha inserito tra gli indicatori del proprio Piano della Performance un'attività di *customer satisfaction* rivolta alla valutazione del grado di soddisfazione dell'utenza verso i servizi offerti dall'Ente. Inoltre si apprezza che, in ossequio alle raccomandazioni formulate dallo scrivente OIV nella Relazione dello scorso anno, l'Ente nel 2025 abbia avviato i lavori per la predisposizione della Carta dei servizi, assegnando a tutti i funzionari E.Q. Responsabili di UOC l'obiettivo individuale di procedere a un ricognizione che serva a definire, entro la fine dell'anno, l'elenco dei procedimenti che dovranno appunto confluire nella Carta che l'Ente si è proposto di adottare entro il 2026.

In termini di **aree di miglioramento**, si continua ad evidenziare anche per il 2024 il mancato utilizzo di indicatori 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.

L'Ente evidenzia che le difficoltà nella definizione di indicatori di impatto sono innanzitutto addebitabili al fatto che molte delle attività primarie della Camera di Commercio sono orientate alla fornitura di servizi di supporto alle imprese (es. assistenza alla creazione d'impresa, digitalizzazione, internazionalizzazione, servizi amministrativi, tenuta del Registro delle Imprese, ecc.). L'impatto diretto di queste attività sull'economia locale è spesso mediato da una serie complessa di fattori esterni e si manifesta in un orizzonte temporale molto ampio. Stabilire un nesso di causalità diretto e univoco tra una specifica attività della Camera e un indicatore macroeconomico di impatto (come la crescita del PIL provinciale o l'aumento dell'occupazione) risulta metodologicamente complesso.

CCIAA Rieti e Viterbo - Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2024 – aprile 2025

Numerose variabili esterne influenzano questi indicatori, rendendo difficile isolare l'effetto specifico delle azioni dell'Ente; peraltro, la durata triennale di un PIAO costituisce un orizzonte temporale che potrebbe essere troppo breve per cogliere appieno gli effetti di impatto a lungo termine di alcune iniziative. A tutto ciò occorre aggiungere che la misurazione dell'impatto spesso richiede la disponibilità di dati specifici, la cui raccolta e analisi possono essere complesse, costose e richiedere competenze specialistiche non sempre immediatamente disponibili all'interno di una struttura piccola e sottorganico come quella camerale.

L'OIV condivide le ragioni lamentate dall'Ente ma in ogni caso **raccomanda** di provare ad elaborare degli indicatori di impatto che siano pertinenti al contesto camerale. 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.

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.

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 anche nel 2024 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, degli standard di qualità erogata rispetto al cluster dimensionale di appartenenza, della salute economica.

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Sistema di Misurazione e Valutazione della performance

A dicembre 2024 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 29 novembre, ed è stato approvato con delibera di Giunta n. 77 del 20.12.2024.

L'aggiornamento ha riguardato:

- Aumento del peso della competenza "*Leadership*" al 25% con relativa diminuzione al 15% del peso della competenza "*Capacità di valutazione*" nella valutazione della performance individuale del personale dirigenziale, alla luce della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 che ha individuato la *leadership* come una delle capacità fondamentali da tenere in considerazione nella valutazione della performance individuale del personale dirigenziale, auspicandone una sua maggiore valorizzazione;
- Ridefinizione della tabella utile alla valutazione del raggiungimento dell'obiettivo dirigenziale sul ritardo medio dei pagamenti, in conformità alle prime indicazioni operative in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle amministrazioni pubbliche contenute nella Circolare n. 1 del 2024 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Fissazione di specifici fattori "competenze e comportamenti" e relativi pesi per le EQ responsabili di Staff che non hanno collaboratori interni;
- Ridefinizione del peso delle componenti "*Risultati*" e "*Competenze e comportamenti*" nella valutazione del personale collocato in lavoro agile;
- Eliminazione della previsione di considerare, ai fini delle progressioni orizzontali dei lavoratori agili, anche la componente degli obiettivi individuali prevedendo che anche per loro sia considerata la sola componente "*Competenze e comportamenti*";
- Inserimento nel Sistema di un chiaro riferimento al raccordo che deve sussistere tra il Sistema stesso e il Piano di Formazione del personale contenuto nel PIAO

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 2024 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.

Da ultimo l'OIV, in linea con le indicazioni della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, raccomanda di recepire nel SMVP in vigore presso la Camera i principi, gli obiettivi e gli strumenti ivi contenuti in materia di valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Tale raccomandazione mira a promuovere lo sviluppo del capitale umano, in coerenza con le strategie di riforma e investimento promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). In particolare, si sottolinea l'importanza di considerare la formazione come leva strategica per la riqualificazione e il potenziamento delle competenze del personale a tutti i livelli, al fine di garantire il raggiungimento di performance adeguate e la creazione di valore per le amministrazioni, i cittadini e le imprese.

PIAO

La CCIAA di Rieti Viterbo ha adottato, nei termini previsti, il proprio PIAO per il triennio 2024-2026

con Delibera di Giunta n. 1 del 30 gennaio 2024.

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'OIV apprezza l'impegno dell'Ente nel cercare progressivamente di adottare un documento non inutilmente prolisso e di sempre maggiore immediata fruibilità da parte del lettore.

Infine, l'OIV segnala che, come il SMVP, anche il PIAO, che la Camera sarà chiamata ad approvare a partire dal 2026, dovrà recepire le indicazioni contenute nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, rendendo la formazione e lo sviluppo del personale elementi centrali della strategia di gestione delle risorse umane dell'amministrazione, strettamente connessi al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e alla misurazione della performance.

Relazione sulla performance

La Relazione sulla performance del 2024 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, dell'analisi condotta con il supporto della STP e della valutazione positiva

circa le azioni di miglioramento già avviate e in corso di definizione, di seguito sono descritte le principali ulteriori azioni di miglioramento che lo scrivente Organismo raccomanda:

- ✓ identificazione e utilizzo di indicatori di impatto;
- ✓ 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;

Pur non costituendo un'azione di miglioramento raccomandabile in questo ambito, dato che la presente Relazione monitora il funzionamento del Sistema con riferimento al 2024 mentre i nuovi principi, obiettivi e strumenti per la valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione sono stati fissati dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con un Direttiva datata 14 gennaio 2025, l'OIV in questa sede si premura comunque di sensibilizzare l'Ente affinché quanto prima provveda al recepimento della Direttiva all'interno del proprio sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

L'OIV anticipa la sua disponibilità per un eventuale supporto metodologico.

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 dicembre 2024, nel PIAO 2024-2026, nel Report sul Controllo Strategico 2024 e nella Relazione sulla Performance elaborata nel 2024 con riferimento al ciclo 2023 e nelle Direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di misurazione e valutazione della performance e formazione e valorizzazione delle competenze delle risorse umane.