

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 2025

aprile 2026

Sommario

PRESENTAZIONE	3
PREMESSA	4
1. 1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	6
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	9
Pianificazione	9
Misurazione e valutazione	10
Gestione della performance individuale	11
Rendicontazione	12
3. ANALISI DEI DOCUMENTI	13
Sistema di Misurazione e Valutazione della performance	13
PIAO	14
Relazione sulla performance	15
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO	16
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.

a) 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 2025 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

In un contesto normativo sempre più orientato alla **valutazione del merito** e alla **trasparenza totale**, il ruolo dell'OIV non si limita alla mera verifica formale del rispetto degli obblighi di legge, ma si estende all'analisi dell'efficacia reale dei sistemi di misurazione adottati. L'obiettivo è garantire che gli obiettivi strategici dell'Ente siano tradotti in risultati tangibili per l'utenza e che il ciclo della performance sia governato da criteri di oggettività e imparzialità.

Attraverso questo documento, l'Organismo attesta la coerenza tra la pianificazione strategico-gestionale e la capacità dell'Amministrazione di monitorare e correggere i propri processi interni, assicurando che la fusione tra le realtà di Rieti e Viterbo abbia generato un sistema di controlli integrato, solido e orientato al miglioramento continuo.

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è redatta nel rigoroso rispetto delle attribuzioni conferite all'Organismo Indipendente di Valutazione dall'articolo 14, comma 4, lettera a) del Decreto Legislativo n. 150/2009. Tale norma impone una disamina puntuale e oggettiva sul modo in cui l'Amministrazione programma, misura e rendiconta le proprie attività, assicurando che l'intero ciclo della performance sia governato da criteri di attendibilità e veridicità. Il documento prende in esame l'intero esercizio di riferimento, analizzando la coerenza tra gli obiettivi strategici delineati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione e la reale capacità di monitoraggio e correzione dei processi amministrativi messa in campo dalla dirigenza e dai servizi competenti.

Sotto il profilo metodologico, l'attività di analisi si è sviluppata attraverso un monitoraggio costante che ha previsto l'esame della documentazione interna, la verifica dei flussi informativi e l'interlocuzione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. L'attenzione si è concentrata sulla validità del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, con l'obiettivo di accertare che i criteri adottati per la pesatura degli obiettivi e la valutazione dell'apporto individuale siano equi, trasparenti e idonei a incentivare il miglioramento dei servizi. In questa sede, l'OIV ha valutato con particolare rigore la tenuta dei presidi di integrità, verificando che gli obblighi di pubblicità e trasparenza non siano assolti in modo puramente formale, ma rappresentino uno strumento di controllo sociale e di prevenzione attiva di fenomeni corruttivi.

La struttura della relazione segue un percorso logico che parte dalla verifica della fase di programmazione per giungere alla validazione finale dei risultati, passando per l'analisi critica dei

sistemi di controllo interno e della qualità del dato. La finalità ultima è quella di fornire agli organi di indirizzo politico-amministrativo e a tutti i portatori di interesse una valutazione indipendente sulla capacità dell'Ente di operare come un sistema unitario, integrato e pienamente rispondente ai canoni di buon andamento stabiliti dalla Carta Costituzionale e dalle riforme della Pubblica Amministrazione. Il presente lavoro costituisce dunque la base documentale necessaria per attestare la correttezza metodologica delle procedure di valutazione e per individuare, ove necessario, gli spazi di ulteriore affinamento organizzativo

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 91,60%, rispetto ad una media nazionale del 89,02% delle CCIAA che, al momento della chiusura del questionario inserito nel TOOL da parte della Camera di Rieti Viterbo (30 aprile 2026, ore 15.27), avevano anch'esse terminato la rilevazione (per la precisione 30 Camere di Commercio).

Figura 1.

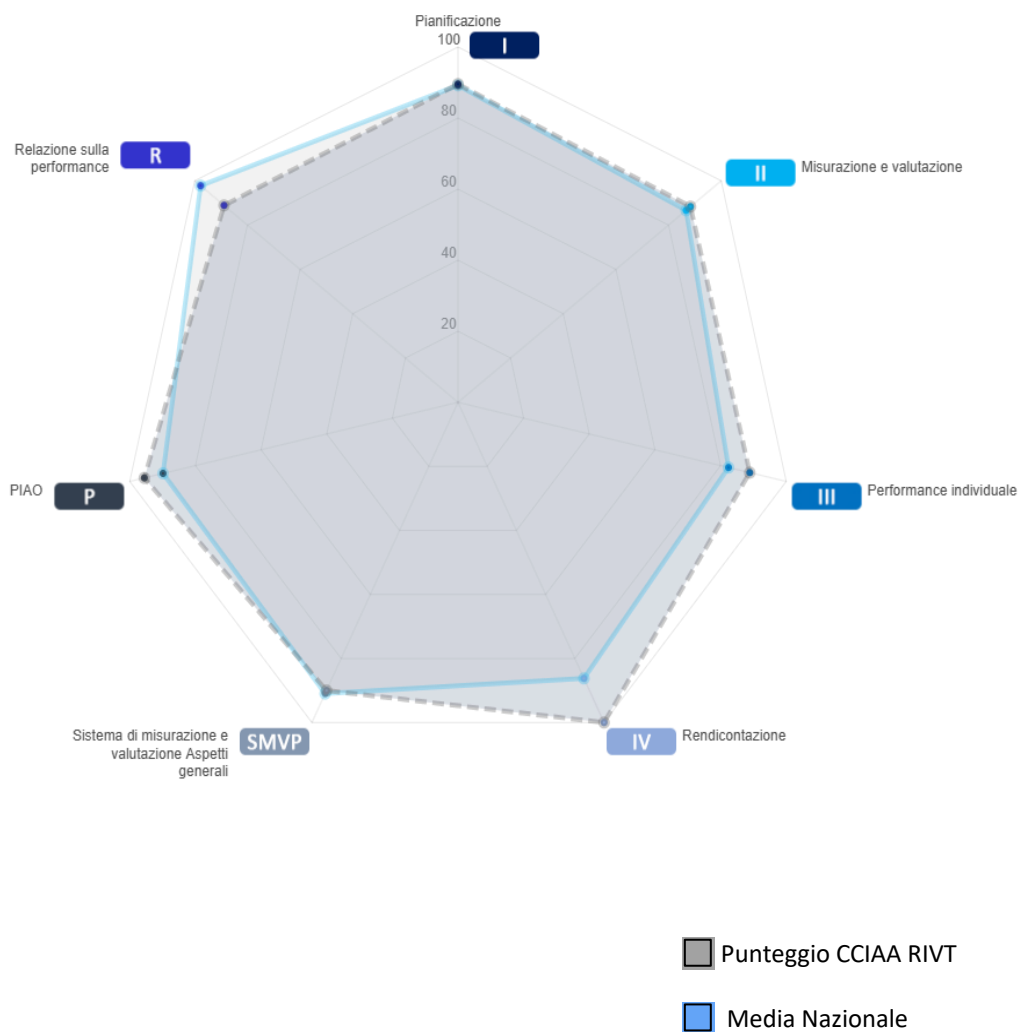


Figura 2.

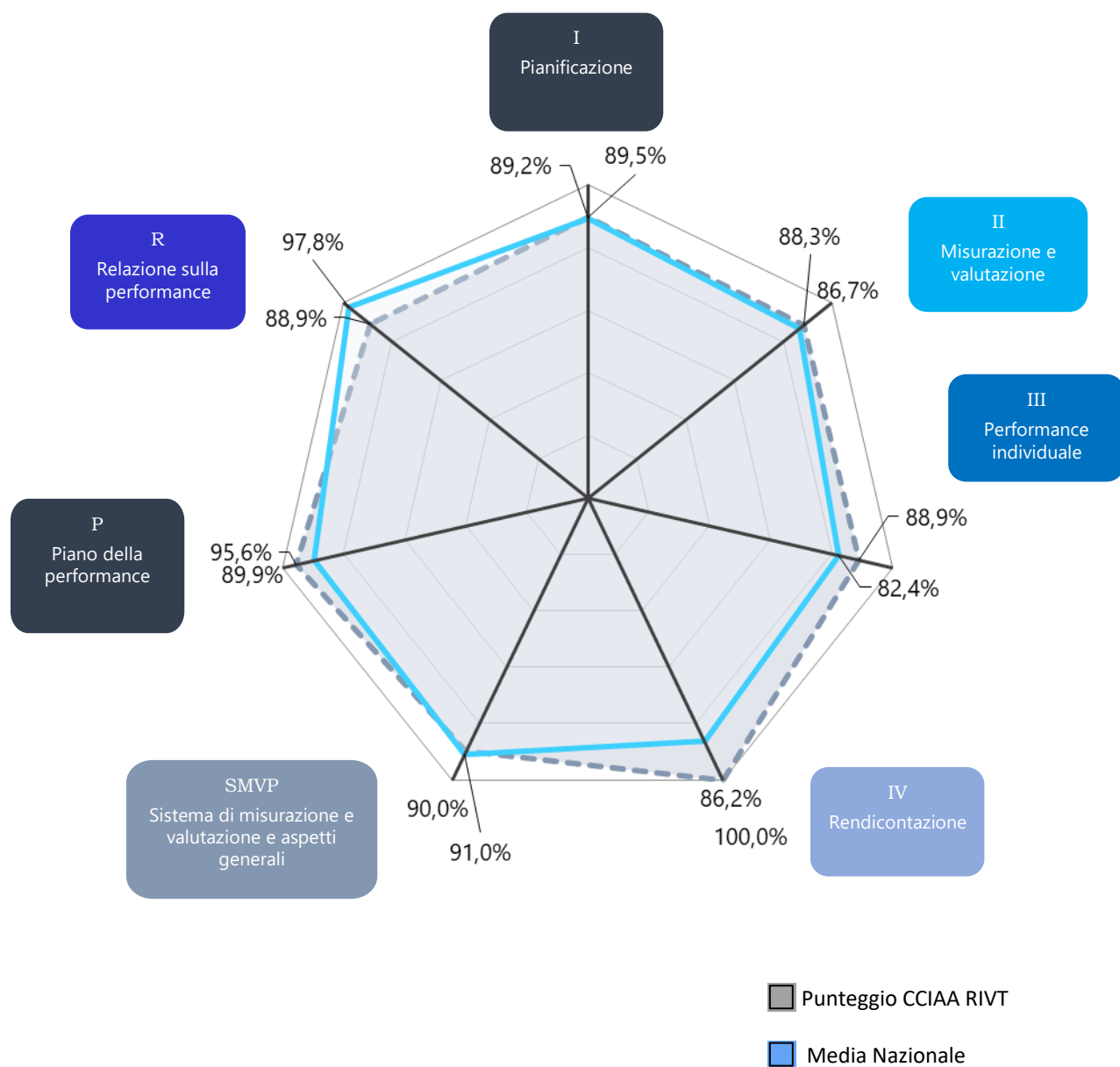


Tabella 1.

	N. domande	Punteggio CCIAA	Media Nazionale
Pianificazione	11	89,5%	89,2%
Misurazione e valutazione	6	88,3%	86,7%
Performance individuale	6	88,9%	82,4%
Rendicontazione	6	100,0%	86,2%
SMVP	11	90,0%	91,0%
PIAO	9	95,6%	89,9%
Relazione sulla performance	9	88,9%	97,8%
	58	91,6%	89,0%

Rispetto all'annualità precedente non ci sono stati grandi scostamenti di punteggio delle varie sezioni; si registra un leggero decremento del punteggio registrato dalla sezione "PIANIFICAZIONE" dovuto alla circostanza per cui nel 2025 la Camera ha redatto un PIAO (di seguito Piano) nel quale ad ogni obiettivo non sempre sono stati associati due indicatori e allorquando sono stati associati due o più indicatori non sempre sono riusciti a coprire tutte le varie dimensioni della performance (efficacia, efficienza, qualità, ecc.); la diminuzione del punteggio della sezione è parzialmente compensata dai miglioramenti conseguiti dall'Ente nei campi degli elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione e della tipologia di indicatori utilizzata; l'annuale realizzazione, già a partire dal 2024, di una Customer Satisfaction solida e strutturata ha consentito alla Camera, infatti, di adottare un Piano che prendesse in considerazione anche un'analisi effettiva dei bisogni dell'utenza e che si potesse, conseguentemente, poggiare su indicatori in grado di misurare la qualità percepita, poiché rivolti alla soddisfazione dell'utenza. La CCIAA di Rieti Viterbo, rispetto alla media ottenuta dalle 30 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 le due sezioni "SMVP" e "RELAZIONE SULLA PERFORMANCE": la prima 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 mentre la seconda 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 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.

Si rileva che, in ossequio alle raccomandazioni formulate dallo scrivente OIV nella Relazione del 2024, l'Ente nel 2025 ha 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 2025 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. 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 2025 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 2025 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 5 dicembre, ed è stato approvato con delibera di Giunta n. 81 del 9.12.2025.

L'aggiornamento ha riguardato:

- Ridefinizione della struttura organizzativa, revisionata a decorrere dal 1° gennaio 2025;
- Esplicitazione dei sub fattori nei quali si scompongono alcuni comportamenti dei dirigenti (innovatività) e delle EQ (Cooperazione e team working, Innovatività, Orientamento all'utenza);
- Riscrittura del paragrafo che descrive le modalità di intervento dell'OIV nell'ambito dell'obiettivo dirigenziale di rispetto dei tempi di pagamento, secondo le indicazioni ricevute dall'OIV stesso e contenute nella Relazione sulla performance 2024;
- Richiamo allo specifico obiettivo di performance costituito dall'obbligo in capo alla dirigenza di assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti ad iniziative formative per un monte ore individuale non inferiore a 40;
- Procedimentalizzazione dell'iter di aggiornamento del SMVP.

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 2025 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 temperare 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 2025-2027 con Delibera di Giunta n. 3 del 28 gennaio 2025.

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.

Relazione sulla performance

La Relazione sulla performance 2024 è stata approvata e validata entro i termini previsti (giugno 2025), 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: si prende atto che in alcuni casi sono stati già individuati dei miglioramenti ma si ritiene necessario ampliare il numero di obiettivi collegati ad indicatori e target sfidanti.

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 2025, nel PIAO 2025-2027, nel Report sul Controllo Strategico 2025 e nella Relazione sulla Performance elaborata nel 2025 con riferimento al ciclo 2024 e nelle Direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di misurazione e valutazione della performance e formazione e valorizzazione delle risorse umane interne.



Massimo De Angelis
30.04.2026 16:18:08
GMT+02:00