

# ***OIV della Camera di Commercio di Roma***

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

*Anno 2022*

*11 Aprile 2023*

## ***INDICE***

Premessa.....	2
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA <i>PERFORMANCE</i> - CAMERA DI COMMERCIO DI ROMA .....	3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO PERFORMANCE.....	4
3. ANALISI DEI DOCUMENTI .....	10
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	11

## Premessa

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rappresenta il momento finale dell'attività di monitoraggio <sup>(1)</sup> che l'O.I.V. 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.

Anche in riferimento all'anno 2022, e al relativo Ciclo della *Performance* come strutturato secondo il D. Lgs 150/2009 e s.m.i., l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito O.I.V.), con il supporto tecnico della Struttura Pianificazione e Controllo di Gestione dell'Ente, ha utilizzato, per la stesura della Relazione, il *tool* che Unioncamere ha messo a punto dal 2021 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 presente Relazione, predisposta dall'O.I.V. conformemente alle relative Linee Guida di Unioncamere predisposte nel mese di Marzo 2021, sintetica e schematica, è articolata sulla base delle sezioni del citato *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, oltre alla verifica dello stato dell'arte, sono state indicate anche azioni correttive e suggerimenti, già emersi e condivisi in corso d'anno dall'O.I.V.

La presente Relazione, per l'anno 2022, illustra le fasi sinora svolte per il ciclo della *performance* 2022, nonché la fase di rendicontazione del precedente ciclo della *performance* anno 2021. Altresì analizza e rendiconta le prime fasi realizzate nel 2023.

Infine, l'O.I.V. evidenzia che ha svolto anche nel 2022 e nel 2023 un esame e verifica sul ciclo della *performance* delle Aziende Speciali, in sede di pianificazione e rendicontazione degli obiettivi, attestando la regolarità del processo, come previsto dalle deliberazioni della Giunta della Camera di Commercio di Roma n. 121 del 11.07.2016 e n. 217 del 28.11.2016.

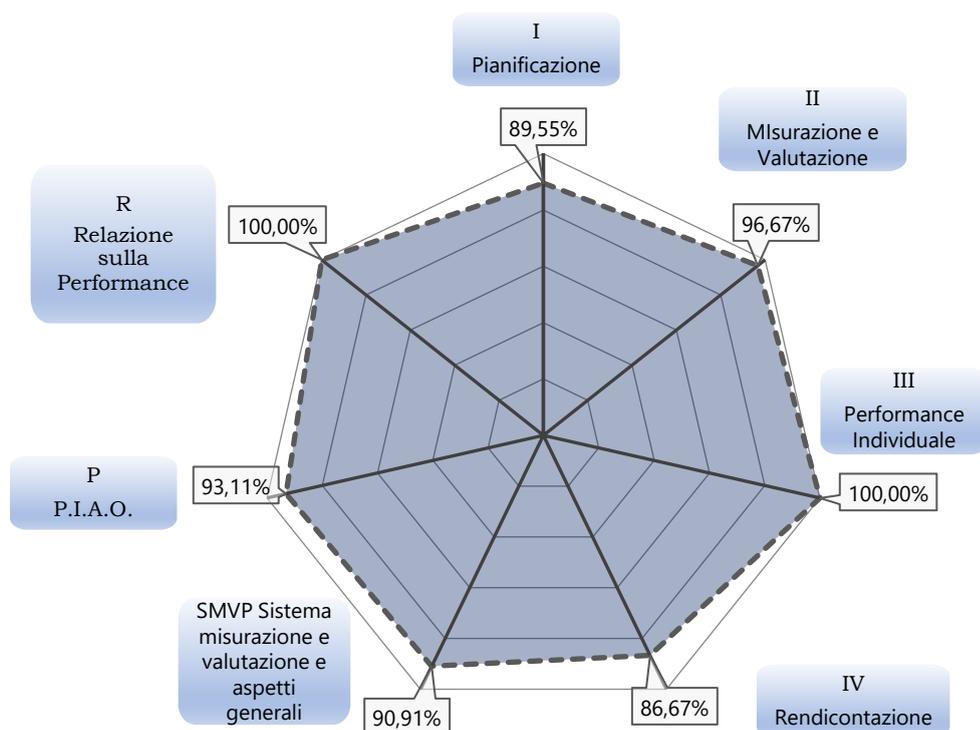
---

<sup>1</sup> Seguirà poi, dopo la validazione della Relazione sulla Performance 2022, la predisposizione, da parte dell'OIV, del "Report sul Controllo Strategico Anno 2022", che sarà sottoposta alla Giunta in merito all'attività di controllo strategico

# 1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE - CAMERA DI COMMERCIO DI ROMA

Nel complesso, il Sistema della CCIAA di Roma si attesta ad un livello percentuale pari a molto più della metà della scala, rispetto a un'ipotetica situazione ideale. Tale situazione è in continuo miglioramento rispetto al giudizio sul precedente Ciclo relativo all'anno 2021.

<i>Esame Fasi del Ciclo</i>	<i>Domande</i>	<i>Domande risposte</i>	<i>Punteggio ponderato</i>
I Pianificazione	11	100%	89,55%
II Misurazione e valutazione	6	100%	96,67%
III Performance individuale	6	100%	100%
IV Rendicontazione	6	100%	86,67%
<i>Esame Documenti</i>	<i>Domande</i>	<i>Domande risposte</i>	<i>Punteggio ponderato</i>
Sistema di Misurazione e Valutazione	11	100%	90,91%
P.I.A.O.	9	100%	93,11%
Relazione sulla performance	8	100%	100,00%
<b>Totale</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>	<b>93,84%</b>



## 2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO PERFORMANCE

### PIANIFICAZIONE

La fase di pianificazione esaminata in questo documento si riferisce all'anno 2022 e si è sviluppata facendo riferimento agli obiettivi strategici dell'Ente definiti nel Programma Pluriennale 2021 - 2025, approvato con delibera n. 25 in data 30 novembre 2020, dal Consiglio Camerale. Gli obiettivi sono articolati in 4 Aree Strategiche:

- A) Tutela della comunità economica
- B) La Camera di Commercio come Fonte Autorevole di dati economici
- C) Sostegno alla competitività delle imprese del territorio
- D) Valorizzazione delle Filiere Produttive.

Il **Piano della performance 2022-2024 in esame**<sup>2</sup>, adottato con delibera di Giunta n.11 del 31 gennaio 2022, ha associato agli obiettivi:

- a) 28 *Key performance Indicator* (K.P.I.) e *target* individuati su base triennale degli obiettivi strategici
- b) 28 obiettivi operativi e individuali annuali dei Dirigenti.

Gli obiettivi, gli indicatori e i *target* sono stati definiti con il supporto della Struttura Controllo di gestione e degli uffici dell'Ente, 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 (S.M.V.P.)* dell'Ente.

Per la loro elaborazione si è tenuto conto dell'analisi del contesto esterno e interno, dei bisogni degli *stakeholder*, dei risultati raggiunti negli anni precedenti, evidenziati nelle schede obiettivo: tutto ciò al fine di realizzare un effettivo processo di *rolling*, fondamentale per accrescere di anno in anno il livello di *performance dell'Ente*. La programmazione è effettuata in un arco temporale triennale per gli obiettivi strategici, e annuale per gli obiettivi operativi e individuali.

---

<sup>2</sup> Si evidenzia, in merito al Processo di pianificazione del Ciclo della *Performance* citato, che dall'anno 2022 il Legislatore ha previsto all'art. 6 del D. L. n 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 113/202, che una serie di documenti programmatici che le PPAA erano tenute ad adottare, tra cui il Piano della Performance, debbono confluire in un unico atto denominato **Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.)**.

Nelle more delle Linee Guida da parte del D.P.C.M. previste per la predisposizione del P.I.A.O., e considerato che il termine indicato per la **prima** adozione del P.I.A.O. era stato previsto dal Legislatore allo stesso art. 6 D.L. n.80/2021 al 30 giugno, la Camera di Commercio di Roma ha adottato il **Piano della Performance 2022 – 2024**, con delibera di Giunta n.11 del 31 gennaio 2022.

I contenuti del *Piano della performance 2022 - 2024* sono successivamente **confluiti nel Piano integrato di attività e organizzazione 2022 – 2024 adottato dall'Ente con delibera di Giunta n. 58 del 21 Aprile 2022**, nella sua sezione "Valore Pubblico *Performance* e Anticorruzione", insieme ai contenuti del **Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2022-2024**, documento approvato con delibera di Giunta n. 57 del 21 aprile 2022.

Quali punti di forza della fase di pianificazione si evidenzia che:

- gli obiettivi sono sfidanti e misurabili, con indicatori definiti in maniera chiara;
- vi è uno specifico legame tra obiettivi, indicatori e target;
- vi sono indicatori di efficacia, efficienza e temporali;
- vi sono indicatori che misurano la qualità erogata e percepita;
- è stato realizzato un processo di *rolling* dei *target* degli obiettivi.

Inoltre:

- sono state correttamente assegnate specifiche risorse finanziarie per la realizzazione degli obiettivi strategici e dei programmi;
- sono stati definiti obiettivi trasversali, che interessano tutte le Aree Dirigenziali. In particolare si è voluto porre attenzione alle azioni volte a prevenire la corruzione e a valorizzare la trasparenza, e sono stati definiti specifici KPI trasversali collegati ad uno specifico programma operativo e al relativo obiettivo strategico;
- gli obiettivi e gli indicatori previsti nel *Piano delle Performance* sono coerenti ed integrati con gli indicatori previsti nel documento ***Piano degli Indicatori e dei risultati attesi di bilancio (P.I.R.A.)***, che costituisce un allegato del Bilancio Preventivo. In questo documento l'Ente assicura la migliore attenzione agli aspetti considerati strategici e lo fa in maniera continua nel tempo e coerente su tutti i livelli di analisi e pianificazione. Tra gli obiettivi contenuti nel P.I.R.A., alcuni sono rilevanti anche per la misurazione della *performance* dell'Ente e dei Dirigenti. Si conferma tale *modus operandi* in ogni annualità.
- anche nel Ciclo della *Performance* 2022 sono state assegnate, in sede di programmazione, le risorse finanziarie per gli obiettivi strategici e per i programmi inerenti gli interventi volti al sostegno economico del territorio; tali risorse sono state individuate nei documenti di Bilancio Preventivo e riportate nel *Piano della Performance 2022 - 2024*

\*\*\*\*\*

Per quanto riguarda la pianificazione per l'anno 2023, gli obiettivi comuni, strategici, operativi e individuali definiti sono confluiti direttamente nel **Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023 – 2025 dell'Ente**, adottato dalla Giunta con delibera n. 6 del 30 gennaio 2023, nella sezione "Valore Pubblico *Performance* e Anticorruzione".

**Il P.I.A.O., unico documento** che con tale visione integrata individua i livelli di *performance* da raggiungere, le azioni volte alla trasparenza da realizzare, l'analisi dei rischi corruttivi, il lavoro agile, il fabbisogno del personale, le misure per la parità di genere, è divenuto, come auspicato dal Legislatore, il "**Piano dei Piani**".

Nella sezione "Valore Pubblico *Performance* e Anticorruzione" del P.I.A.O. sono stati individuati i KPI degli obiettivi strategici, gli indicatori degli obiettivi operativi e individuali dei Dirigenti, del Segretario Generale, e quelli dei cd. "*obiettivi comuni*" per tutte le Camere di Commercio, come proposti dalle relative Linee Guida di Unioncamere.

## MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Per quanto riguarda la fase di **misurazione e valutazione** della *performance svolta nel 2022*, che fa riferimento agli obiettivi pianificati nel 2021, l'*iter* procedurale è stato rispettato e tutto si è svolto nei tempi definiti.

In particolare:

- a) la Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V., con il Segretario Generale e la collaborazione di tutti i Dirigenti e del personale dell'Ente, ha monitorato gli obiettivi con cadenza trimestrale e rilevato gli indicatori di risultato, successivamente alla chiusura del periodo oggetto di monitoraggio;
- b) la Struttura tecnica di supporto all'O.I.V. ha elaborato i report trimestrali, li ha sottoposti all' OIV, e successivamente li ha trasmessi per competenza ai Dirigenti;
- c) i risultati trimestrali sono confluiti nel report annuale "Report di misurazione e valutazione Obiettivi Organizzativi e Individuali Operativi – Camera di Commercio di Roma – Anno 2021", sottoposto all'O.I.V. e approvato nella riunione del 31.03.2022;
- d) gli esiti del monitoraggio annuale hanno generato la valutazione, secondo i calcoli del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente, che è stata inserita nel documento **Relazione sulla performance 2021**, approvato dalla Giunta con delibera 90 dell'8 giugno 2022 e successivamente validata dall'O.I.V. il 13 giugno 2022, nel rispetto dei termini previsti dal Legislatore dal D. Lgs 150/2009.

Quali punti di forza della fase di misurazione e validazione si evidenzia:

- l'impegno dei Dirigenti e di tutta la Struttura per assicurare che il processo di rilevazione misurazione e valutazione della *performance* avvenisse correttamente e nei tempi previsti;
- l'efficace coordinamento della Struttura Tecnica di Supporto all'O.I.V., che ha contribuito in maniera fattiva e competente al rispetto degli adempimenti.

Gli obiettivi strategici e individuali sono stati monitorati trimestralmente nella maniera suindicata per la precedente annualità. La valutazione è in corso, e i risultati saranno esplicitati nella Relazione sulla Performance 2022 entro il 30 giugno p.v., come previsto dal D. Lgs 150/2009.

## PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'O.I.V. ha constatato che tutti gli obiettivi individuali assegnati al Segretario Generale, ai Dirigenti in servizio e ai dipendenti sono chiari, misurabili, collegati attraverso un processo a cascata con gli obiettivi della *performance* organizzativa e sono riferiti ad un arco di tempo annuale.

- a) Per quanto riguarda **il processo di definizione degli obiettivi di performance individuale dei Dirigenti si evidenzia:**

- gli obiettivi individuali e operativi dei Dirigenti e i *target* dei relativi indicatori per l'anno 2021 e 2022 sono stati definiti dal Segretario Generale, con il contributo della

Struttura Pianificazione e Controllo di Gestione (Struttura Tecnica di Supporto all'O.I.V.), dei Dirigenti e dei loro collaboratori;

➤ per ogni *KPI*/indicatore ricondotto agli obiettivi strategici, operativi e individuali, si è individuato, un valore atteso (considerato come obiettivo raggiungibile nell'anno di riferimento) e un valore di eccellenza (inteso come valore massimo conseguibile in termini di efficacia ed efficienza). Ciascuno degli obiettivi si intende raggiunto al conseguimento del rispettivo valore atteso, ma la percentuale di realizzazione del singolo obiettivo viene calcolata secondo una formula che mette a confronto il valore atteso nel periodo di riferimento (V. a.), il valore realizzato nel medesimo periodo (V. r.) e il valore di eccellenza (V. max);

➤ i risultati ottenuti dagli indicatori degli obiettivi concorrono, come da *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P)*, alla valutazione dei Dirigenti per una quota massima di 30 punti per gli obiettivi organizzativi e strategici e 30 punti per gli obiettivi operativi e individuali;

➤ Un punteggio rapportato in 40esimi è assegnato dal Segretario Generale agli stessi Dirigenti, in base ad una valutazione delle loro competenze manageriali e comportamenti organizzativi, così definite:

- ✓ capacità di *leadership*
- ✓ capacità di interagire in modo costruttivo con le altre funzioni del sistema
- ✓ capacità di innovare e disponibilità al cambiamento
- ✓ capacità di progettare e di gestire le risorse
- ✓ capacità di monitorare i programmi
- ✓ flessibilità e capacità di gestire le straordinarietà
- ✓ capacità di valutare i propri collaboratori differenziando il giudizio.

Si evidenzia che il sistema di valutazione dei Dirigenti, così come definito, vuole valutare contemporaneamente sia il contributo offerto dal singolo Dirigente in termini di risultati attesi, per la sua Area e per l'Ente, sia le capacità e i comportamenti necessari per presidiare il ruolo ricoperto, in modo da costituire un incentivo all'incremento della produttività di ognuno.

**b) Per quanto riguarda gli obiettivi del Segretario Generale:**

➤ per l'anno 2021 sono stati proposti dall'O.I.V. nel documento ***Relazione di accompagnamento al Budget Direzionale 2021***, approvato dalla Giunta, unitamente al *Budget Direzionale 2021*, con delibera n. 127 del 14 dicembre 2020

➤ per l'anno 2022 sono stati proposti dall'O.I.V. nella ***Relazione di accompagnamento al Budget Direzionale 2022***, approvato dalla Giunta, unitamente al *Budget Direzionale 2022*, con delibera n. 156 del 13 dicembre 2021.

Nel documento *Relazione di accompagnamento al Budget Direzionale* sono stati proposti dall'O.I.V. gli obiettivi di sistema, coerenti ai principi di *performance management* di cui al D. Lgs n. 150/2009, e gli obiettivi di contesto, relativi alle azioni richieste al Segretario Generale in diretta

esecuzione degli *input* di volta in volta ricevuti dagli organi politici. Tra gli obiettivi di contesto particolare attenzione è posta all'attività svolta dal Segretario nella realizzazione dei Programmi definiti nella **Relazione Previsionale e Programmatica** dell'anno di riferimento, adottando una scheda di valutazione strutturata, a modello di quella usata per i Dirigenti.

L'O.I.V. ha misurato e valutato i risultati raggiunti dagli obiettivi assegnati dalla Giunta al Segretario Generale, completato la scheda di valutazione citata dopo aver ascoltato in merito anche il Presidente dell'Ente, ed ha predisposto:

- per la valutazione anno 2021, svolta nel 2022, il documento "Elementi di giudizio per la valutazione del Segretario Generale Anno 2021", in data 29 marzo 2022, approvato poi dalla Giunta in data 4 aprile 2022 con delibera n. 51. I relativi risultati sono stati inseriti nella **Relazione sulla Performance Anno 2021**
- per la valutazione relativa al Segretario Generale anno 2022, svolta nel 2023, corrente anno, l'O.I.V. ha predisposto il documento **Elementi di giudizio per la valutazione del Segretario Generale Anno 2022** in data 28 marzo 2023, approvato dalla Giunta in data 3 aprile 2023 con delibera n. 41. I risultati relativi saranno inseriti nella **Relazione sulla Performance Anno 2022**.

c) **Per quanto riguarda la performance del personale dipendente**, questa è valutata dai Dirigenti sulla base di obiettivi (ovviamente coerenti con quelli assegnati alle Aree Organizzative) assegnati e condivisi. La valutazione dei vari livelli organizzativi è svolta secondo un processo gerarchico a cascata.

Il monitoraggio prevede che, anche attraverso colloqui informali, venga verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi. In particolare il dipendente è valutato:

- per gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti con un peso del 50%
- per i comportamenti e le capacità, con un peso del 50%.

Le risultanze della valutazione individuale sono utilizzate per realizzare interventi di sviluppo e/o di aggiustamento dell'organizzazione, per impostare interventi formativi, per promuovere la crescita personale del dipendente.

I risultati della valutazione del personale dipendente Anno 2021 in forma sintetica sono stati inseriti nella **Relazione sulla Performance Anno 2021**.

La valutazione del personale riferita all'anno 2022 è in corso, i risultati in forma sintetica saranno inseriti nella **Relazione sulla Performance Anno 2022**.

Quale punto di forza della gestione della *performance* individuale si evidenzia:

- la capacità del sistema di migliorare sé stesso, evolvendo in maniera capillare attraverso la condivisione degli obiettivi, dei risultati e delle azioni di miglioramento effettuate a tutti i livelli della struttura organizzativa.

## RENDICONTAZIONE

La fase di rendicontazione, svolta nel 2022, fa riferimento ai risultati degli obiettivi e indicatori previsti per l'anno 2021, illustrati nelle "Schede di Valutazione dei Dirigenti" loro consegnate per accettazione. I risultati raggiunti e valutati dagli indicatori degli obiettivi strategici e organizzativi, dagli obiettivi operativi e individuali, nonché gli scostamenti rispetto ai valori previsti, sono stati rendicontati nel documento **Relazione sulla Performance 2021**, che è stata approvata dalla Giunta l'8.06.2022 con delibera n. 90, validata dall'O.I.V. il 13.06.2022 e pubblicata sul sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Significativo l'impatto sull'elevato grado di raggiungimento degli obiettivi assicurato dalle rilevazioni di **customer satisfaction** effettuate sull'utenza dei servizi in qualità con processo di erogazione certificato.

La Relazione citata è coerente con il **Rapporto sui Risultati del P.I.R.A. Anno 2021**, di cui riporta i valori raggiunti dagli indicatori, già allegato al Bilancio di Esercizio approvato il 21.04.2022, delibera n. 7.

L'O.I.V., sulla base della **Relazione sulla Performance anno 2021** e del **Bilancio di Esercizio Anno 2021** ha predisposto il 21 giugno 2022 il **Report sul controllo strategico Anno 2021**, sottoposto alla Giunta, che ne ha preso atto con delibera n. 105 del 4.07.2022.

L'O.I.V. svolge in tal modo un ruolo di supporto all'attività di misurazione strategica della Giunta.

La rendicontazione dell'anno 2022 è in fase di ultimazione e verrà successivamente illustrata nella **Relazione sulla Performance anno 2022**, e poi nel **Report sul controllo Strategico 2022** predisposto dall' O.I.V..

Antecedentemente, l'O.I.V. aveva predisposto in data 11.04.2022 la **Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2021**, monitorando il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2021, di cui la Giunta ha preso atto il 21.04.2022 con delibera n.59.

In merito al monitoraggio e alla rendicontazione delle misure intraprese in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha predisposto la **Relazione Semestrale delle misure di prevenzione adottate dal Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza** (presa d'atto della Giunta con delibera n. 118 del 25.07.2022) e la **Relazione Annuale sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate dal Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza** (presa d'atto della Giunta delibera n. 189 del 15.12.2022).

Sullo stesso tema, per quanto riguarda il **monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità per l'anno 2022**, secondo quanto previsto dall'art.14, c. 4 lettera g) del D. Lgs.150/2009 e dalle delibere A.N.A.C. n. 1310/2016 e n. 201/2022, l'O.I.V. in data 13 giugno 2022 ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato e informazione elencati nell'Allegato 2.1 – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2022 – della citata delibera n. 201/2022.

Il **documento di attestazione**, con la griglia di rilevazione e la scheda di sintesi, sono stati pubblicati nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito della Camera il 21.06.2022.

### 3. ANALISI DEI DOCUMENTI

L'O.I.V. rileva che:

Il **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance** vigente dell'Ente è impostato in modo da evidenziare chiaramente:

- le caratteristiche distintive della Camera di Commercio di Roma, gli ambiti di misurazione della *performance* organizzativa e individuale
- la misurazione e valutazione della Pianificazione strategica e della Programmazione e controllo
- il processo di definizione, misurazione e valutazione della *Performance* Organizzativa e della *performance* individuale, compresa la valutazione del Segretario Generale, dei dirigenti e del personale non dirigenziale
- il sistema di rilevazione della soddisfazione degli *stakeholder* e la definizione della Carta dei Servizi.

Si evidenzia che il monitoraggio degli indicatori e degli obiettivi è effettuato con cadenza trimestrale. L'O.I.V. ritiene il *Sistema di Misurazione e Valutazione* vigente dell'Ente, adottato il 18.12.2017, conforme alla normativa vigente, alle Linee Guida di Unioncamere, allo specifico contesto interno ed esterno.

Il **Piano della Performance triennio 2022 – 2024** è stato strutturato in modo da evidenziare:

- il contesto esterno (situazione socio economica del territorio e in particolare della Città Metropolitana di Roma), contesto interno (composizione di tutto il personale impiegato nell'Ente, numero imprese iscritte al Registro Imprese, *standard* di efficienza qualità e qualità erogata, partecipazioni in Società, Enti, Associazioni, Aziende Speciali)
- gli obiettivi strategici e gli indicatori di *performance* (annuali e triennali) assegnati per area dirigenziale e per singoli dirigenti
- la coerenza con il **Piano degli Indicatori Attesi di Bilancio Anno 2022**, di cui riporta uno schema di sintesi degli indicatori e dei *target*
- il rispetto dei tempi previsti dal Legislatore.

La **Relazione sulla Performance Anno 2021**:

- rendiconta tutti gli obiettivi e risultati di *performance* organizzativa, operativi e individuali, che sono stati monitorati, valutati e rendicontati
- rendiconta gli obiettivi inerenti agli adempimenti sulla Trasparenza e le azioni volte alla prevenzione della corruzione.
- è redatta in maniera chiara, sintetica, esplicita, arricchita di grafici significativi per una immediata comprensione da parte di *stakeholder* interni ed esterni

- contiene uno schema di sintesi del **Rapporto sui Risultati del P.I.R.A. 2021**, evidenziandone *target* e risultati raggiunti
- evidenzia gli scostamenti dei risultati raggiunti da quelli previsti
- è redatta in conformità alle *Linee Guida di Unioncamere di Maggio 2020*
- è stata pubblicata sul sito dell'Ente il 16.06.2022.

## 4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

I componenti dell'O.I.V. attestano, 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 documento *Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (S.M.V.P.)* della Camera di Commercio di Roma e dal Legislatore, è stato rispettato nelle diverse fasi del Ciclo della *Performance* realizzate nell'anno 2022, con riferimento alla rendicontazione per il 2021, e alla pianificazione per l'anno 2022, secondo quanto previsto dal Legislatore e in accordo con gli indirizzi di Unioncamere. La stessa valutazione si estende anche alle fasi realizzate per la pianificazione 2023 e le attività successive svolte nell'anno 2023.

L'O.I.V. ritiene che il Ciclo della *performance* dell'Ente, dal punto di vista di ogni livello strategico, organizzativo operativo e individuale, sia correttamente pianificato, monitorato, valutato e rendicontato. L'O.I.V. considera quale azione di miglioramento l'impegno volto ad assicurare la stesura di documenti di pianificazione e rendicontazione delle attività dell'Ente sintetici e leggibili per gli *stakeholder*. A tal riguardo, rileva con favore la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) della Camera di Commercio di Roma, documento di programmazione che sostituisce integrandoli una serie di Piani che le P.A. erano tenute a predisporre. In particolare, gli obiettivi di *performance* sono stati illustrati in modo da assicurare sinteticità e chiarezza dei contenuti, anche mediante l'utilizzo di tabelle volte a illustrare obiettivi e *target*, nonché i risultati indicati come "attesi" o "eccellenti", secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*.

L'OIV rileva, altresì, la cura posta dall'Ente nella predisposizione, sempre all'interno del P.I.A.O., dei contenuti relativi all'Anticorruzione e alla Trasparenza in modo da assicurare l'assolvimento degli obblighi previsti dal Piano Nazionale Anticorruzione e dalle Linee di indirizzo A.N.A.C.

L'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* Camera di Commercio di Roma:

*Dott. Pierluigi Pace (Presidente)*

*firmato*

*Dott.ssa Caterina Giomi*

*firmato*

*Dott. Mauro Grimani*

*firmato*