

***ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE  
DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI ROMA***

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

***Anno 2019***

**Roma, 30 aprile 2020**

## 1. PRESENTAZIONE

Il D. Lgs 150/2009 all'art. 14, comma 4, lettera a), ha previsto che l'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* (OIV) svolga un monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, e che tale attività debba concretizzarsi anche nell'elaborazione di una relazione sullo stato degli stessi, per fornire agli organi di vertice politico-amministrativi un quadro complessivo sullo stato dei controlli, evidenziandone i punti di forza e di debolezza.

La presente Relazione si riferisce al Ciclo della *performance* dell'anno 2019, ottavo anno nel quale l'Ente ha correttamente implementato il proprio "Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance*", instaurando, consolidando e perfezionando nuovi e condivisi processi, aderendo agli adempimenti del D. Lgs 150/2009, facendone propria la visione d'insieme e i principi ispiratori.

Per la predisposizione di questa Relazione, anche quest'anno, sono state seguite le prescrizioni e gli schemi previsti per la sua stesura dalla delibera CIVIT (oggi ANAC) 4/2012 "Linee Guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità" e alla successiva delibera ANAC 23/2013.

Il presente documento è stato predisposto utilizzando le informazioni raccolte e recepite dall'esame dei documenti predisposti dall'OIV precedentemente in carica, dal Segretario Generale dell'Ente e dalla sua struttura in Staff, la Struttura Pianificazione e Controllo di Gestione, anche Struttura di Supporto per l'OIV.

Come naturale momento di avvicendamento tra gli incarichi degli Organismi Indipendenti di Valutazione, questa Relazione, pertanto, recepisce le risultanze delle attività del monitoraggio e dei controlli svolti dall'OIV precedentemente in carica (OIV che ha concluso i due mandati previsti dalla Legge) di cui il nuovo OIV non può che prendere atto, attestando con la propria firma l'effettività di questo percorso.

## INDICE

	PG
<b>A - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	3
DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI, INDICATORI E TARGET	3
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	5
METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	5
<b>B - PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	5
DEFINIZIONE ED ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDICATORI E TARGET	5
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	7
METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	7
<b>C - PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE - (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)</b>	9
<b>D - INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO</b>	10
INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	10
<b>E - PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA- RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE - SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL' ATTUAZIONE</b>	11
<b>F - DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ</b>	12
<b>G - UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE</b>	14
<b>H - DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV</b>	16
<b>CONCLUSIONI ED EVENTUALI PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DA PARTE DELL'OIV</b>	18

## A - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

### DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI, INDICATORI E *TARGET*

Con l'insediamento del Consiglio camerale l'8 agosto 2015, si svolse la concertazione e pianificazione degli obiettivi strategici per il successivo quadriennio, e la loro relativa definizione nel **Programma Pluriennale 2016-2020**, approvato con delibera di Consiglio n. 18 del 12 ottobre 2015.

Gli obiettivi strategici individuati, articolati nel Programma Pluriennale in 4 Aree Strategiche sono:

- A) TUTELA DELLA COMUNITA' ECONOMICA
- B) CCIAA: FONTE AUTOREVOLE DI DATI ECONOMICI
- C) SOSTEGNO ALLO SVILUPPO DI OPPORTUNITA' IMPRENDITORIALI
- D) SVILUPPO DELLE FILIERE PRODUTTIVE

Il "Piano della *performance* 2019-2021", approvato con delibera n. 4 del 22 gennaio 2019, ha associato alle Aree Strategiche, agli obiettivi strategici definiti nel Programma Pluriennale e ai programmi definiti dalla Relazione Previsionale e Programmatica 2019, i 28 *Key performance Indicator* (KPI) e *target* individuati su base triennale (e distinti altresì per ciascun anno), per valutare la *Performance* organizzativa della Camera di Commercio di Roma per l'anno 2019.

Nel Piano, la rappresentazione grafica dell'Albero della *performance* evidenzia i nessi tra le Aree Strategiche, gli obiettivi strategici, i relativi programmi operativi e i 28 KPI, ordinati per le 7 Aree Dirigenziali competenti alla loro realizzazione dei valori attesi (4 KPI per Area).

I KPI sono stati oggetto di concertazione tra il Segretario Generale, il suo Staff (anche Struttura Tecnica di supporto all'OIV), e i Dirigenti, prevedendo ambiti di misurazione della *performance* organizzativa definiti dal D. Lgs. 150/2009.

In questa fase di pianificazione strategica si è tenuto conto, come previsto, dei risultati dell'anno precedente, al fine di realizzare un effettivo processo di *rolling*, fondamentale per accrescere di anno in anno il livello performance. Così, nelle schede anagrafiche dei KPI, i *target* sono stati riferiti ad un arco di tempo triennale ed è stato riportato: il valore raggiunto nell'anno precedente (t-1), il valore che si ritiene di poter conseguire nell'anno di riferimento, possibilmente maggiore, e il valore prevedibile nell'anno successivo (t+1).

Si rileva che:

- gli obiettivi sono misurabili attraverso i loro KPI, definiti in maniera chiara
- vi è uno specifico legame tra obiettivi, indicatori e *target*.

Nel Ciclo della Performance 2019 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 2019 - 2021.

Nell'anno 2019, nonostante l'obiettivo difficoltà nell'individuare *outcome* misurabili, poiché le aree di attività e di intervento della Camera di Commercio di Roma si sovrappongono, nell'ambito di una armonica collaborazione, a quelle di altre Istituzioni a vario titolo impegnate nella valorizzazione e supporto dell'economia provinciale, l'OIV apprezza il costante impegno dell'Ente per misurare e valutare l'impatto delle sue politiche di intervento sul territorio provinciale, nonché l'impiego, non solo di *output*, ma anche di *outcome* intermedi, quali i diversi livelli di rilevazione di *customer satisfaction*, diretti ad analizzare, nelle più rilevanti Aree a contatto con gli utenti, il grado di soddisfazione dei servizi resi, e pertanto il reale impatto delle attività realizzate dall'Ente.

Inoltre, l'OIV rileva con favore che l'Ente, anche nel processo di pianificazione degli obiettivi nel documento "Piano della *Performance* 2019 - 2021", ha inserito ben 7 KPI relativi alla Trasparenza e alle azioni per prevenire la corruzione, uno per ciascuna Area Dirigenziale, ricondotti specificatamente al Programma Operativo "Azioni volte alla Prevenzione della Corruzione – Amministrazione Trasparente", previsto di nuovo dalla "Relazione Previsionale e Programmatica 2019", ricondotto all'obiettivo strategico "A. 3 – Semplificazione amministrativa e ottimizzazione dei servizi". I KPI citati sono stati monitorati durante l'anno, e il loro livello di realizzazione sarà oggetto di valutazione nella "Relazione sulla *Performance* 2019".

Si evidenzia che l'Ente predispone, annualmente, come previsto dal Decreto MEF del 27.03.2013, un "**Piano degli Indicatori e dei risultati attesi di bilancio**" (PIRA), con obiettivi ricondotti a programmi e missioni individuate dalla Circolare MISE 148213 del 19.02.2013, allegato al Bilancio Preventivo, con obiettivi e indicatori coerenti con il Piano della Performance, di cui poi diviene parte integrante. Tra gli obiettivi contenuti nel P.I.R.A., alcuni divengono rilevanti anche per la misurazione della *performance* dell'Ente e dei Dirigenti, e pertanto inseriti nell'Albero della *performance* del Piano. Tale *modus operandi* è stato confermato per la pianificazione anno 2019.

L'OIV precedentemente in carica ha effettuato il **Monitoraggio Avvio Ciclo della performance 2019**, dopo l'approvazione del Piano della *Performance* 2019-2021, nei termini previsti dalla delibera CIVIT – ANAC 23/2013, quindi ha compilato la Griglia di rilevazione relativa predisposta da Unioncamere, e l'ha inviata ad Unioncamere stessa, verificando la piena regolarità dei processi di programmazione e pianificazione concretizzatisi in:

- Relazione Previsionale e Programmatica, delibera Consiglio n. 20 dell'8 ottobre 2018
- Bilancio Preventivo, delibera Consiglio n. 25 del 27 novembre 2018
- Piano della performance, delibera di Giunta n. 4 del 22 gennaio 2019.

Per quanto riguarda il **Ciclo Performance 2020**, l'OIV precedentemente in carica ha effettuato il **Monitoraggio Avvio Ciclo della performance 2020**, dopo l'approvazione del Piano della *Performance* 2020-2022, nei termini previsti dalla delibera CIVIT – ANAC 23/2013, quindi ha compilato la Griglia di rilevazione relativa, predisposta da Unioncamere, e l'ha inviata ad Unioncamere stessa, verificando la piena regolarità dei processi di programmazione e pianificazione, concretizzatisi in:

- Relazione Previsionale e Programmatica 2020, delibera del Consiglio n. 18 del 30 ottobre 2019

- Bilancio Preventivo 2020, delibera del Consiglio n. 21 del 26 novembre 2019
- Piano della performance 2020 - 2022, delibera di Giunta n. 3 del 28 gennaio 2020.

### **MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Con la collaborazione di tutti i Dirigenti e del personale dell'Ente, la Struttura "Pianificazione e Controllo di gestione", ove è incardinata la Struttura Tecnica di supporto all'OIV, ha monitorato gli obiettivi a cadenza trimestrale, raccogliendo tutti i dati relativi ai risultati raggiunti dagli indicatori, entro 20 giorni successivi alla chiusura del periodo oggetto di monitoraggio. Successivamente sono stati elaborati, dalla stessa Struttura tecnica di supporto all'OIV, dei *Report* trimestrali contenenti i valori raggiunti. Ogni trimestre l'OIV ha preso visione dei *Report* elaborati e ha trascritto i risultati del monitoraggio nei verbali delle riunioni svoltesi nell'anno. Successivamente la stessa Struttura ha inviato ai Dirigenti i *Report* con i valori degli indicatori della loro Area di competenza.

Infine, i valori degli indicatori degli obiettivi organizzativi di competenza dei Dirigenti raggiunti nell'anno 2019 sono stati trascritti nel *Report* finale dalla Struttura Tecnica di Supporto "Report di misurazione e valutazione Obiettivi Organizzativi e Individuali Operativi – Camera di Commercio di Roma" – Anno 2019", e sottoposti per il relativo monitoraggio all'OIV precedentemente in carica nella riunione del 27 febbraio.

### **METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Per quanto riguarda la misurazione della performance organizzativa, per ogni KPI (indicatore di obiettivi organizzativi), ricondotto agli obiettivi strategici, si è individuato, accanto al valore atteso (considerato come obiettivo raggiungibile nell'anno di riferimento), 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 (Va), il valore realizzato nel medesimo periodo (Vr) e il valore di eccellenza (Vmax).

Tali valori (che concorrono alla valutazione dei Dirigenti per una quota massima di 30 punti) sono riportati nelle Schede di Valutazione dei Dirigenti che saranno predisposte e consegnate agli stessi, secondo il Sistema di Valutazione vigente, e riportati nella Relazione sulla Performance 2019.

## **B - PERFORMANCE INDIVIDUALE**

### **DEFINIZIONE ED ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI, INDICATORI E TARGET**

Gli obiettivi individuali operativi dei Dirigenti e i *target* dei relativi indicatori per l'anno 2019 sono stati oggetto di concertazione, tra il Segretario Generale, il suo Staff, la Struttura Pianificazione e Controllo di Gestione nonché Struttura Tecnica di Supporto all'OIV, i Dirigenti e i loro uffici direttamente competenti alla loro realizzazione.

Gli obiettivi assegnati ai Dirigenti, in misura di 4 per Area Dirigenziale, sono collegati alle *policy* di ciascuna Area e agli obiettivi strategici dell'Ente, nonché agli obiettivi del personale.

Nelle schede dei Piani Operativi relativi alla loro realizzazione, **inseriti nel Piano della Performance 2019 - 2021**, è stato indicato dai Dirigenti stessi il numero dettagliato di risorse umane utilizzate per conseguire l'obiettivo relativo.

L'OIV, precedentemente in carica, ha svolto una funzione di monitoraggio sull'intera attività di pianificazione.

Inoltre, poiché come previsto dall'art. 35 del DPR 254/2005 e dall'art.14 del D.Lgs 150/2009, all'OIV compete fornire elementi di valutazione del Segretario Generale alla Giunta, l'OIV precedentemente in carica ha proposto gli obiettivi del Segretario Generale per l'anno 2019, nel documento Relazione di accompagnamento al Budget Direzionale, documento approvato dalla Giunta in sede di approvazione del Budget Direzionale 2019, con delibera n. 179 del 11 dicembre 2018.

In tale Relazione sono distinti gli obiettivi di sistema, coerenti ai principi di *performance management* di cui al D. Lgs n. 150/2009, la misura di realizzazione dei quali è oggetto di diretta rilevazione da parte dell'OIV, 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.

Per quanto riguarda l'obiettivo di contesto, l'OIV precedentemente in carica ha proposto, per la valutazione del Segretario Generale, relativa al 2019, che venga posta particolare attenzione alle attività svolte dallo stesso per la realizzazione dei Programmi definiti nella Relazione Previsionale e Programmatica approvata dagli Organi Politici dell'Ente, Giunta e Consiglio, adottando una scheda di valutazione strutturata a modello di quella usata per i Dirigenti.

I citati obiettivi del Segretario Generale sono stati inseriti anche essi, altresì, nel Piano della Performance 2019 – 2021 approvato e pubblicato sul sito dell'Ente sezione Amministrazione Trasparente.

Gli obiettivi al personale dei livelli (compresi gli obiettivi dei responsabili di struttura) sono stati assegnati dai Dirigenti delle Aree competenti, attraverso un colloquio con i valutati, trascritti poi in schede controfirmate dal valutato e dal valutatore entro il 28 febbraio 2019.

L'OIV ha preso atto che, correttamente, sono stati assegnati obiettivi a tutti i dipendenti in servizio nell'Ente, tranne a coloro che, per vario titolo, non avrebbero potuto svolgere le giornate lavorative previste dagli Accordi.

L'OIV precedentemente in carica ha constatato che tutti gli obiettivi individuali assegnati (ai cinque Dirigenti in servizio ed altresì al Segretario Generale, nonché a n. 353 dipendenti) sono chiari, misurabili, collegati attraverso un processo a cascata con gli obiettivi della *performance* organizzativa e riferiti ad un arco di tempo annuale e aveva pertanto predisposto, con l'allegato n. 2 della delibera ANAC 23/2013, nella riunione del 10 aprile 2019, la prevista scheda di **Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi** individuali relativo al Ciclo della *performance* 2019 e l'ha inviata ad Unioncamere.

## MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* INDIVIDUALE

L'OIV ha constatato che il monitoraggio e la raccolta dei dati degli obiettivi individuali dei Dirigenti, trasferiti in report trimestrali allegati ai verbali dell'OIV, si è svolto contestualmente al monitoraggio degli obiettivi organizzativi.

I valori degli indicatori degli obiettivi individuali operativi dei Dirigenti raggiunti nell'anno 2019 sono stati trascritti poi nel *Report* finale "Report di misurazione e valutazione Obiettivi Organizzativi e Individuali Operativi – Camera di Commercio di Roma Anno 2019", predisposto dalla Struttura Pianificazione e Controllo di Gestione, nonché Struttura Tecnica di Supporto e sottoposti per il relativo monitoraggio all'OIV precedentemente in carica, nella riunione del 27 febbraio u.s.

L'OIV precedentemente in carica ha monitorato altresì i valori degli indicatori degli obiettivi del Segretario Generale, ritenendo tale attività fondamentale per il corretto funzionamento dell'Ente e per una corretta valutazione finale.

Altresì, il monitoraggio degli obiettivi assegnati al personale dipendente, come recepito dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance", si è svolto nel 2019, come nel 2018, anche con colloqui informali tra valutatore e valutato, onde verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi.

## METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* INDIVIDUALE

La misurazione della *performance* individuale dei Dirigenti, come descritto nel "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*" vigente, si avvale sia dei risultati raggiunti dai KPI degli obiettivi strategici per quanto di loro competenza, sia dai risultati raggiunti dagli indicatori degli obiettivi individuali operativi. In particolare, la valutazione della *performance* individuale dei Dirigenti si basa su un palinsesto di indicatori degli obiettivi strategici di performance dell'Ente (4 per ogni Dirigente) e indicatori relativi all'ambito organizzativo dell'Ente di diretta responsabilità (4 per ogni Dirigente), ai quali sono associati valori "attesi" e valori "di eccellenza", il cui raggiungimento comporta un meccanismo premiante, calcolato con la stessa formula illustrata nel sistema per gli obiettivi di *performance* organizzativa.

Per la valutazione individuale dei Dirigenti incide la valutazione delle loro competenze manageriali e comportamenti organizzativi, tra cui in particolare la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

Dunque, la valutazione dei Dirigenti, espressa in centesimi, a cui corrisponde la stessa percentuale di premialità, come previsto dal Contratto Decentrato del marzo 2016, operata secondo gli specifici criteri definiti nel Sistema di Valutazione vigente, per le attività svolte, contemplano:

- gli indicatori e risultati degli obiettivi strategici di performance dell'Ente (30 punti max) e specifici obiettivi individuali di *performance* dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità con il loro relativo grado di raggiungimento (max 30 punti) per una quota max di 60 punti.
- la valutazione delle competenze manageriali e comportamenti organizzativi, tra cui in particolare la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi, per una quota di massima di 40 punti.

Le Schede di Valutazione sono firmate dal Segretario Generale e controfirmate dal Dirigente valutato in duplice copia, una per il valutato, una da riservare alla documentazione interna dell'Ente.

**Per quanto riguarda la valutazione relativa al precedente Ciclo della Performance 2018**, dei Dirigenti per le attività e i risultati raggiunti nel 2018, svoltasi entro la fine del mese di maggio del 2019, l'OIV precedentemente in carica ne ha rilevato la regolarità, secondo il Sistema di Valutazione vigente, mentre relativamente alla misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti anno 2019, la stessa è *in itinere*.

Per quanto riguarda la valutazione del Segretario Generale 2018, effettuata nel 2019, la stessa è stata realizzata analogamente sulla base di parametri definiti dal Sistema, in ragione degli obiettivi che la Giunta attribuisce sulla scorta della "Relazione dell'OIV di accompagnamento al Budget Direzionale".

Pertanto l'OIV, precedentemente in carica, il 10 aprile 2019 aveva predisposto la proposta di valutazione del Segretario Generale relativa all'anno 2018 alla Giunta, approvata dalla stessa il 16 aprile 2019 con delibera n. 57.

Per quanto riguarda la Misurazione e valutazione della performance del Segretario Generale per l'anno 2019, come già descritto, con la **Relazione di accompagnamento al Budget Anno 2019 predisposta dall'OIV precedentemente in carica**, la metodica di identificazione degli obiettivi da assegnare per l'anno 2019 al Segretario Generale si è confermata quella in adozione (v. delibere di Giunta n. 193 del 23 dicembre 2008 e n. 40 del 15 marzo 2010, relativa alla metodologia di valutazione del Segretario Generale), che opportunamente distingue gli obiettivi di sistema, coerenti ai principi di *performance management* di cui al menzionato D. Lgs n. 150/2009, la cui misura di realizzazione è oggetto di diretta rilevazione da parte dell'OIV, 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.

Come già anticipato nel precedente paragrafo, per quanto riguarda gli obiettivi di contesto, relativamente all'anno 2019, l'OIV valuterà le attività del Segretario Generale intraprese per la realizzazione dei Programmi individuati dalla Relazione Previsionale e Programmatica anno 2019 anche quest'anno mediante l'adozione di una scheda di valutazione strutturata a modello di quella usata per i Dirigenti, da compilarsi a cura dell'OIV, all'esito di formale audizione del Segretario Generale e dell'organo politico, nella figura del Presidente, per valutare capacità manageriali secondo quanto indicato dal documento "Linee Guida su ruolo composizione e funzionamento degli OIV" di Unioncamere .

La proposta di valutazione relativa al conseguimento degli obiettivi assegnati al Segretario Generale, per l'anno 2019, ai sensi del DPR 254/2005 art. 35 c.4 e del D. Lgs. 150/2009, sarà predisposta dall'OIV in carica e illustrata nel documento "Elementi di giudizio dell'OIV per la valutazione del Segretario Generale Anno 2019", per la successiva approvazione dalla Giunta.

Per quanto riguarda il personale non dirigenziale, l'accordo per il "Sistema di valutazione del personale dei livelli" vigente è stato siglato con le parti sindacali il 28.07.2017.

Anche il Sistema citato è stato recepito integralmente nel documento successivamente adottato dall'Ente "Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*" adottato con determinazione del Segretario Generale n. 77 del 18 dicembre 2017.

Nel documento sono definiti il sistema dei pesi e le procedure di calcolo per il punteggio della valutazione individuale. 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%).

**Per quanto riguarda la valutazione dei dipendenti, svolta nel 2019, relativa alle attività svolte nell'anno 2018**, l'OIV precedentemente in carica ha rilevato la regolarità del processo secondo il Sistema di Valutazione citato.

Secondo un sistema già rodato, dunque, i Dirigenti hanno valutato i responsabili di Struttura e il personale dei livelli (con il supporto informale degli stessi responsabili), per le attività svolte nel 2018. La valutazione dei vari livelli organizzativi si è svolta pertanto secondo il processo gerarchico a cascata, secondo quanto previsto dal Sistema, e i relativi colloqui, con la distribuzione delle Schede con le risultanze della valutazione, sono stati conclusi entro il mese di aprile 2019.

Le schede sono state firmate da entrambi i soggetti in duplice copia: una per il valutato, un'altra per la conservazione agli atti dell'amministrazione.

I risultati della valutazione sia degli obiettivi organizzativi che di quelli individuali, del personale dirigenziale e del personale dei livelli sono stati illustrati nella Relazione sulla Performance anno 2018.

**La valutazione anche per il personale dipendente per l'anno 2019 è attualmente *in itinere*.**

## **C - PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA *PERFORMANCE* (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)**

Tutte le fasi del Ciclo della *performance* 2019, previste dal D.lgs. 150/2009, sono state rispettate secondo le scadenze previste alla data odierna, così come gli adempimenti previsti dal DPR 254/2005, il Regolamento di contabilità per le CCIAA.

La pianificazione delle Aree Strategiche e degli Obiettivi strategici era stata realizzata in sede di approvazione del citato **Programma Pluriennale 2016 - 2020** da parte del Consiglio dell'Ente.

Per quanto riguarda l'attività di rendicontazione dei risultati raggiunti dagli indicatori e dagli obiettivi previsti nel 2018 individuati nel "Piano della *Performance* 2018 – 2020", era stata predisposta la **Relazione sulla *Performance* anno 2018**, approvata dalla Giunta con delibera n. 75 del 22 maggio 2019. La predisposizione del documento ha visto la collaborazione del vertice amministrativo, di tutti i Dirigenti

dell'Ente e della Struttura "Pianificazione e Controllo di gestione", in *staff* al Segretario Generale ed è stata validata dall'OIV precedentemente in carica il 24.05.2019, dopo un'accurata analisi e esame della veridicità dei dati illustrati.

Per quanto riguarda il Ciclo della Performance 2019, la **Relazione Previsionale e Programmatica 2019**, predisposta con la collaborazione dei Dirigenti dell'Ente e approvata dal Consiglio (delibera n. 20 dell'8.10.2018), ha declinato, per l'anno di riferimento, le Aree Strategiche e gli Obiettivi strategici in Programmi Operativi.

Successivamente, il **Bilancio Preventivo** per l'anno 2019 è stato approvato dal Consiglio con delibera n. 25 del 27.11.2018, il **Budget Direzionale 2019** dalla Giunta con delibera n. 179 del 11.12.2018. La predisposizione del **Piano della Performance 2019 – 2021**, approvato dalla Giunta con delibera n. 4 del 22 gennaio 2019, coerentemente con la programmazione economica- finanziaria, ha visto la collaborazione del vertice amministrativo, di tutti i dirigenti dell'Ente e della Struttura "Pianificazione e Controllo di gestione", in *staff* al Segretario Generale.

Gli indicatori sono stati monitorati durante l'anno dalla già citata Struttura "Pianificazione e Controllo di gestione", monitorati dall'OIV precedentemente in carica, e le risultanze sono state esplicitate nel *Report* finale "Report di misurazione e valutazione Obiettivi Organizzativi e Individuali Operativi – Camera di Commercio di Roma– Anno 2019". Il documento **Relazione sulla Performance anno 2019** è in corso di elaborazione.

Il Responsabile della Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV, e responsabile della Struttura "Pianificazione e Controllo di gestione", ha supportato il responsabile per la Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione, nell'esercizio operativo delle attività necessarie alla realizzazione degli adempimenti previsti dal Legislatore. L'OIV ha rilevato l'adeguatezza delle competenze della Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV.

## **D - INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**

La Struttura "Pianificazione e Controllo di gestione" – Struttura Tecnica Permanente di Supporto all'OIV, per calcolare il raggiungimento degli obiettivi, tutti misurabili secondo formule logico aritmetiche anche espresse nel "Sistema di misurazione e Valutazione della *performance*" dell'Ente, si avvale degli applicativi informatici di elaborazione e di calcolo maggiormente in uso.

## **INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI**

Le informazioni necessarie a supportare sia la pianificazione che la misurazione della *performance* sono state predisposte dall'Area II "Amministrazione finanziaria e patrimoniale", che scambia informazioni con la Struttura "Pianificazione e Controllo di gestione" sulla base di una prassi ampiamente consolidata.

Le procedure utilizzate consentono di garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione della *performance* con il ciclo della programmazione economico finanziaria.

Nel “Piano della Performance 2019 -2021” sono esplicitate le risorse finanziarie, assegnate con i documenti di programmazione finanziaria, agli obiettivi strategici volti alle attività esterne e promozionali.

Inoltre, l’Ente predispone, come previsto dal Decreto MEF del 27.03.2013, un “**Piano degli Indicatori e dei risultati attesi di bilancio**” (P.I.R.A.), con obiettivi ricondotti a programmi e missioni individuate dalla Circolare MISE 148213 del 19.02.2013, allegato al Bilancio Preventivo, con obiettivi e indicatori coerenti con il “Piano della Performance 2019 -2021”, di cui poi è divenuto parte integrante. Ciò ha garantito integrazione con il ciclo di Bilancio.

## **E - PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA - RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE - SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL’ ATTUAZIONE**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e la Struttura “Pianificazione e Controllo di gestione”, quale sua funzione di struttura di supporto, hanno realizzato gli adempimenti previsti in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, come previsto nel Programma triennale dell’Ente. Nel merito, relativamente al Monitoraggio dei *Data Base* in “Amministrazione Trasparente”, la Struttura Pianificazione e Controllo di Gestione ha proseguito l’attività di presidio dei dati contenuti nei *Data Base* utilizzati direttamente dai Referenti di Area per la pubblicazione degli stessi nella Sezione “Amministrazione Trasparente” del sito della Camera, segnalando eventuali criticità e possibili soluzioni.

La Struttura ha inoltre gestito tempestivamente, in collaborazione con i referenti di Area e l’Azienda Speciale Innova Camera, tutti quei dati non pubblicabili direttamente tramite il sistema informatico dei *Data Base*.

A tal fine si rileva, come da Piano Triennale della Prevenzione Corruzione e Trasparenza, che la gestione del flusso dei dati nel sito dell’Ente nella sezione “Amministrazione Trasparente” è effettuato nelle modalità seguenti.

Il Referente della Trasparenza dell’Area competente all’elaborazione e trasmissione del dato da pubblicare, invia i file alla Struttura Pianificazione e Controllo di Gestione, in Staff al Segretario Generale (RPCT).

La stessa Struttura invia quei dati all’Azienda Speciale Innova Camera che provvede materialmente alla pubblicazione sul sito web dell’Ente sezione “Amministrazione Trasparente”.

Il Referente della Trasparenza dell’Area competente, alla elaborazione e trasmissione del dato da pubblicare, procede direttamente al caricamento dei dati nei *data base* dedicati, appositamente realizzati dall’Azienda Speciale Innova Camera (Consulenti e Collaboratori - Incarichi ai dipendenti – Tipologie di procedimento – Provvedimenti – Bandi di Gare e contratti – Sovvenzioni e Contributi) .

La Struttura Pianificazione e Controllo di Gestione in staff al Segretario Generale (RPTC) procede al monitoraggio dei dati inseriti.

Il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**, introdotto dalla Legge 190/2012, contenente misure per prevenire fenomeni corruttivi, tra cui una mappatura degli uffici a rischio e la rotazione del personale così come prevista dal Legislatore, è stato sempre predisposto tempestivamente e approvato per la prima volta con delibera di Giunta n. 111 del 16 aprile 2013 e aggiornato annualmente.

Così anche nel 2019, in ossequio alle disposizioni normative e secondo le direttive indicate nel Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'ANAC con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016, l'Ente ha adottato il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Triennio 2019 – 2021” (P.T.P.C.)**, con delibera di Giunta n. 6 del 22 gennaio 2019. Nello specifico, in base all'art. 10 del D.lgs. 97/2016 ha predisposto il “Programma triennale per la trasparenza e l'integrità” come una sezione del P.T.P.C.T., molto semplificata in cui sono stati individuate le nuove figure dei Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti.

L'OIV precedentemente in carica ha potuto verificarne la correttezza, la congruità e la coerenza con il Piano della Performance.

L'OIV ha rilevato con favore che la Camera di Commercio di Roma ha realizzato tutti gli adempimenti previsti nel proprio P.T.P.C.T., sia per quanto riguarda gli adempimenti in tema di Trasparenza, che di prevenzione della Corruzione secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento e dalle disposizioni emanate dall'A.N.AC.

Per quanto riguarda il monitoraggio relativo ai temi della Trasparenza, effettuato dall'OIV nell'anno 2019, si rimanda al paragrafo relativo, lettera “H”.

.....

Per quanto riguarda il **Ciclo della Performance 2020**, l'Ente ha predisposto il “**Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Triennio 2020 – 2022**” approvato dalla Giunta con delibera n. 4 del 28 gennaio 2020, e l'OIV precedentemente in carica ha potuto verificarne la correttezza, la congruità e la coerenza con il Piano della Performance.

## **F - DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ**

L'OIV valuta positivamente l'intero processo di gestione degli *standard* di qualità, con particolare riferimento alle misurazioni attuate dall'amministrazione per il controllo della qualità dei servizi erogati nel 2019 e alle modalità con cui sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami. Infatti, quale Istituzione al servizio delle imprese, la Camera di Commercio di Roma mira da sempre all'ottimizzazione dei servizi resi all'utenza, nella consapevolezza del ruolo fondamentale dei cittadini-utenti nei processi decisionali dell'Ente volti al miglioramento della *performance* organizzativa.

In tali ambiti, la **Carta dei Servizi** adottata definisce i livelli di qualità dei servizi erogati dal “**Registro Imprese**” e dagli uffici dell'Area “Attività abilitative e ispettivo sanzionatorie” per le attività inerenti

**“Protesti” e “Brevetti” e “Registro assegnatari marchi identificazione metalli preziosi”**. Tali uffici, che si sono impegnati a garantire *standard* di qualità, hanno attivato canali di comunicazione diretta utilizzabili dai cittadini-utenti per esprimere il proprio livello di soddisfazione sui servizi erogati dall’Ente. Attraverso un apposito **Questionario di soddisfazione del cliente**, distribuito agli sportelli o inviato all’indirizzo di posta elettronica degli intermediari che utilizzano la modalità telematica per la presentazione delle istanze, gli utenti hanno potuto esprimere una valutazione compresa tra 1 e 6 rispetto a determinati parametri di soddisfazione (ad esempio, cortesia, professionalità, chiarezza e completezza della comunicazione, rapidità di accesso allo sportello, gestione delle code agli sportelli, qualità del servizio).

Analizzate le risultanze dei questionari, le Strutture competenti possono individuare azioni correttive delle eventuali criticità riscontrate, per riportare i livelli di soddisfazione entro i valori-obiettivo.

Nella logica della maggiore prossimità al cittadino-utente, è attivo anche un servizio di gestione dei reclami, che prevede la possibilità di inviare segnalazioni all’Ente attraverso la compilazione di un modulo *ad hoc*, disponibile presso gli sportelli o scaricabile dal sito. Attraverso questo modulo è possibile segnalare reclami e/o suggerimenti per i servizi erogati dal Registro Imprese (Area “Registro Imprese e Analisi statistiche”) e da diversi servizi resi dall’ Area “Attività abilitative ed ispettivo - sanzionatorie”. Entro 30 giorni dalla segnalazione, l’Ufficio competente comunica all’interessato l’esito degli accertamenti compiuti e gli eventuali provvedimenti adottati.

Le informazioni sulla *customer satisfaction* così raccolte rappresentano strumenti fondamentali di rilevazione della qualità dei servizi offerti all’utenza e costituiscono il punto di partenza per implementare quel processo di miglioramento continuo della *performance* auspicato dal D. Lgs. n. 150/2009. La rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini, infatti, consente di effettuare scelte più consapevoli e mirate, per assicurare il progressivo miglioramento della qualità dei servizi secondo un modello *customer oriented*.

L’OIV rileva con favore che i risultati delle indagini di *customer satisfaction* sono stati monitorati da indicatori presenti nel “Piano della Performance 2019 - 2021”, e concorreranno alla valutazione della performance dell’Ente: l’OIV rileva positivamente che la soddisfazione degli utenti è stata pari, nella scala da 1 a 6, a una media di 5,4, per gli Uffici in Qualità dell’Area “Registro Imprese e Analisi Statistiche”, mentre per gli Uffici in Qualità dell’Area VI “Attività abilitative ed Ispettivo Sanzionatorie” è pari a 5,9.

La visita per il mantenimento della **Certificazione della Qualità**, effettuata dall’ Ente certificatore “Istituto Italiano per il Marchio di Qualità S.p.a.” (I.M.Q. S.p.a.), a valere sull’anno 2019, ha confermato il “Mantenimento della Qualità”, in assenza di “non conformità gravi”.

L’OIV prende atto con favore che anche l’esito della citata visita è monitorato da un indicatore nel “Piano della Performance 2019 - 2021”, sia per quanto riguarda l’Area “Registro Imprese” che l’Area “Attività abilitative e ispettivo sanzionatorie”, concorrendo pertanto alla misurazione e valutazione della *performance* dell’Ente per l’anno 2019.

Oltre alle due Aree citate, si menziona il **Laboratorio Chimico Merceologico** che, **accreditato da**

ACCREDIA secondo la Norma ISO/iec 17025, agisce secondo le procedure previste dal Manuale Qualità di Accredimento ACCREDIA. Pertanto, la modalità di raccolta dei *feedback* è utilizzata anche nell'ambito dell'attività di analisi chimico-merceologica, sia per il settore agro-alimentare che industriale, e si avvale di un apposito questionario per misurare, in una scala da 1 a 5, il **livello di soddisfazione dell'utenza** rispetto a congruità dei prezzi, tempi di attesa per il rilascio dei rapporti di prova, chiarezza e completezza delle informazioni riportate sui rapporti di prova, livello di recepimento delle necessità da parte del personale del Laboratorio, livello del servizio nel suo complesso. Le modalità di rilevazione sono previste nella procedura gestionale 4.7/1 "Gestione Comunicazioni" prevista dal Manuale Qualità del Laboratorio. Tale procedura prevede un questionario di rilevamento e un numero minimo di 30 schede l'anno.

Nel 2019 ACCREDIA ha attestato che "Il Laboratorio è conforme ai requisiti per l'accreditamento". Gli stessi risultati dei questionari di *customer satisfaction* somministrati dal Laboratorio Chimico agli utenti sono stati monitorati da un indicatore nel 2019: la media dei risultati dei questionari è stata pari, in una scala da 1 a 5, a 4,8.

L'OIV in carica rileva che gli stessi indicatori di monitoraggio sulla *customer satisfaction* e Certificazione di Qualità sono stati inseriti anche nel Piano *Performance* 2020 – 2022.

## **G - UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Per quanto riguarda l'attività di misurazione e valutazione delle attività realizzate nel 2018, svolta nel 2019, i risultati raggiunti dagli obiettivi dei Dirigenti, misurati e valutati secondo il Sistema di Valutazione vigente, sono riportati sia nelle Schede di Valutazione dei Dirigenti, sia nella Relazione sulla Performance dell'anno di riferimento.

Parallelamente, per quanto riguarda il personale dipendente, le risultanze delle loro valutazioni sono estratti dalle loro schede Individuali di Valutazione e riportati in sintesi nella stessa Relazione sulla Performance.

Per come costruito, il Sistema di valutazione consente di elaborare dei **piani di miglioramento individuali**: il voto della valutazione individuale del personale dipendente e dirigente indica le aree su cui orientare processi di formazione.

I limiti previsti dalla normativa vigente relativi ai costi di formazione, hanno determinato per l'Ente la necessità di concentrarsi sulla tipologia dei "corsi *in house*", con evidenti risparmi di spesa.

Il voto della valutazione individuale incide anche sulla possibilità, per i dipendenti, di ottenere progressioni orizzontali, secondo le modalità definite dal contratto decentrato.

Conseguentemente alla misurazione e valutazione sia della performance individuale del personale non Dirigenziale e Dirigenti, sia a quella di Area, che a quella complessiva dell'Ente, l'Amministrazione ha provveduto ad erogare la premialità, in conformità ai risultati raggiunti, al personale Dirigente e non dirigenziale, seguendo metodo di calcolo espresso nel Sistema di Valutazione vigente.

La distribuzione della premialità è avvenuta, naturalmente come previsto dal Legislatore, dopo la validazione da parte dell'OIV della "Relazione sulla *Performance* 2018".

**Per quanto riguarda il personale non dirigenziale, nel 2019 per la valutazione dell'anno 2018**, in ossequio a quanto previsto dall' "Accordo Decentrato Integrativo sulle modalità di erogazione della produttività per l'anno 2016", siglato tra Amministrazione e Rappresentanze Sindacali il 28 luglio 2017, e come confermato dai successivi Accordi annuali, nel calcolare la quota di produttività erogata, alla remunerazione della valutazione individuale per l'anno 2018 (con peso 50%, e articolata, come già illustrato, in obiettivi, comportamenti e capacità) è aggiunta la remunerazione dell'apporto collettivo (con peso 50%). Tale importo collettivo è altresì articolato in: grado di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'Ente (peso 25%) e grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura dirigenziale di appartenenza (25%).

Come è avvenuto negli anni precedenti, anche nell'anno 2019 i risultati della misurazione e valutazione degli obiettivi anno t-1 (2018) sono stati utilizzati per la successiva programmazione della *performance* ("Piano della *Performance* 2019 – 2021"), garantendo così il fondamentale processo di *rolling* necessario per migliorare costantemente la *performance* dell'Ente.

Altresì, sono state proposte e messe in atto azioni correttive nei settori di attività che non hanno rispettato i *target* attesi.

L'OIV precedentemente in carica ha preso atto del "Report di misurazione e valutazione degli Obiettivi Organizzativi e Individuali Operativi anno 2019", contenente tutti gli obiettivi organizzativi e individuali dei Dirigenti, distinti per Area Dirigenziale, le cui risultanze confluiranno sia nelle Schede di Valutazione dei Dirigenti sia nella "Relazione sulla *Performance* anno 2019", che illustrerà il livello di raggiungimento degli obiettivi previsti nel "Piano della *Performance* 2019 – 2021", realizzati dai Dirigenti ed altresì dai dipendenti.

Successivamente all'approvazione del Bilancio Consuntivo anno 2019, sarà redatta la "Relazione sulla *Performance* anno 2019, sulla base dei dati tratti dal Bilancio di Esercizio 2019 stesso, necessari per predisporre gli indicatori finanziari e l'analisi dell'andamento dei costi, proventi e interventi economici. Sarà cura dell'OIV attualmente in carica procedere alla Validazione della Relazione sulla *Performance* dell'anno 2019.

Come è avvenuto l'anno precedente, anche quest'anno i risultati della misurazione e valutazione degli obiettivi saranno utilizzati, garantendo il processo di *rolling*, per l'individuazione di azioni di miglioramento e azioni correttive, per la predisposizione e aggiornamento del prossimo "Piano della *Performance* 2021 – 2023", al fine di migliorare la *performance* dell'Ente, nonché per premiare il merito di coloro che, nell'Amministrazione, si sono distinti per performance individuale e apporto alla performance collettiva.

## H - DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

In sintesi, per quanto riguarda il processo di monitoraggio e sistema dei controlli, **svolto nel 2019** relativo al **Ciclo della Performance 2018**, l'OIV precedentemente in carica ha predisposto:

- *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni anno 2018*, redatta dall'OIV in data 10 aprile 2019, con successiva presa d'atto della Giunta
- *Elementi di giudizio per la valutazione del Segretario Generale* redatti dall'10 aprile 2019 con approvazione della Giunta con delibera n. 57 del 16 aprile 2019
- *Validazione della Relazione sulla Performance 2018* predisposta dall'Ente, effettuata dall'OIV il 24 maggio 2019
- *Report sul controllo strategico* predisposto dall'OIV - relativamente all'anno 2018 - in data 19 giugno 2019 - per supportare le funzioni di controllo strategico da parte della Giunta, che ne ha preso atto successivamente.

Per il **Ciclo della Performance 2019**, ovviamente ancora da concludere, l'OIV, precedentemente in carica, ha realizzato il monitoraggio previsto normativamente ed ha accompagnato l'Ente nelle sue fasi di **programmazione (svolte dal 2018 al 2019)** previste dall'art. 4 del D. Lgs 150/2009, in particolare in tali momenti:

- *Relazione Previsionale e Programmatica* anno 2019 (predisposto dall'Ente con Delibera del Consiglio 20 del 8 ottobre 2018)
- *Preventivo 2019* (predisposto dall'Ente con Delibera del Consiglio n.25 del 27.11.2018 e s.m.)
- *Budget Direzionale* predisposto dall'Ente con la Relazione di accompagnamento al Budget predisposto dall'OIV con la proposta di obiettivi per il Segretario Generale (Delibera di Giunta n. 179 dell'11.12.2019)
- *Piano della Performance 2019- 2021* (Delibera di Giunta n. 4 del 22 gennaio 2019)
- *Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019 – 2021* (predisposto dall'Ente con Delibera di Giunta n.6 del 22 gennaio 2019)

In particolare, l'OIV precedentemente in carica, per quanto riguarda il Ciclo della performance 2019, dopo l'approvazione del Piano della Performance 2019 – 2020, ha effettuato il **Monitoraggio Avvio Ciclo della performance 2019**, adempimento dalla delibera 23 /2013 della CIVIT - ANAC, quindi ha compilato la Griglia di rilevazione relativa, predisposta da Unioncamere, e l'ha inviata ad Unioncamere stessa, entro 30 giorni dall'approvazione del Piano, verificando la piena regolarità dei processi di programmazione e pianificazione. I risultati della fase di programmazione e monitoraggio degli obiettivi e indicatori anno 2019 saranno ovviamente rendicontati, nel documento Relazione sulla Performance 2019 che, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, sarà soggetta all'approvazione della Giunta e, successivamente, alla validazione dell'OIV.

Per quanto riguarda il **Monitoraggio relativo agli adempimenti in tema di Trasparenza per l'anno 2019**,

l'Organismo Indipendente di Valutazione precedentemente in carica, ha svolto ai sensi dell'art. 14, c. 4 lett. g) del D.lgs. n.150/2009 delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2019, tenendo conto anche dell'attività di controllo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza e nonché dell'aggiornamento dei medesimi dati al momento dell'attestazione e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencato nell'Allegato n. 2 – griglia di rilevazione al 10 aprile 2019 della delibera ANAC n. 141/2019.

**Il relativo *Documento di attestazione dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e la scheda di sintesi sono stati pubblicati sul sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" il 18 aprile 2019.***

L'OIV precedentemente in carica ha effettuato nell'anno 2019 un ***Monitoraggio costante dell'andamento degli indicatori*** degli obiettivi di *performance* organizzativa e individuali. La S.T.P. (Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV) ha cooperato di *routine* con l'OIV.

Nelle riunioni in cui sono stati presi in visione documenti ufficiali, presentati dalla S.T.P. o richiesti dall'OIV, riguardanti l'andamento degli indicatori, le attività e l'organizzazione complessiva dell'Ente, sono stati redatti verbali firmati, e i documenti allegati agli stessi.

Oltre alle riunioni verbalizzate, vi sono stati numerosi contatti di natura quotidiana non formalizzati tra l'OIV precedentemente in carica e la Struttura Tecnica di supporto, di cui l'OIV in carica prende atto con favore e ritiene necessario il prosieguo.

Si rileva che tra gli ultimi adempimenti dell'OIV precedentemente in carica, vi è stato la predisposizione del "Monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi relativi all'annualità 2018" (premierità la cui erogazione è stata conclusa nel mese di novembre 2019) secondo lo schema predisposto in allegato dalla Delibera Anac 23/2013, il 27 febbraio 2019 e inviata successivamente a Unioncamere.

.....

Relativamente al processo di monitoraggio e sistema dei controlli del ***Ciclo Performance 2020***, l'OIV precedentemente in carica ha effettuato il ***Monitoraggio Avvio Ciclo della Performance 2020***, come previsto dalla delibera n. 23/2013 CIVIT – ANAC, conseguentemente all'approvazione del ***Piano della Performance 2020 – 2022***, documento contenente gli obiettivi dei Dirigenti e del Segretario Generale, quindi ha compilato la Griglia di rilevazione relativa, predisposta da Unioncamere, alla data del 27 febbraio 2020, e l'ha inviata ad Unioncamere stessa, verificando la piena regolarità dei processi di programmazione e pianificazione

## **CONCLUSIONI ED EVENTUALI PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DA PARTE DELL'OIV**

I componenti dell'OIV in carica attestano, alla data in cui questa Relazione viene firmata e in base all'attività di verifica effettuata dall'OIV precedentemente in carica, che il sistema dei controlli previsto nel documento "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*" della Camera di Commercio di Roma vigente è stato rispettato nelle diverse fasi del Ciclo della *performance* 2019, realizzate secondo quanto previsto dal Legislatore, e in accordo agli indirizzi di Unioncamere.

La stessa valutazione si estende anche alle fasi realizzate a oggi relative al Ciclo della *Performance* 2020.

L'OIV, in base all'attività di verifica effettuata dall'OIV precedentemente in carica, attesta altresì che la personalizzazione del citato Sistema, ai fini di soddisfare le esigenze di programmazione e gestione proprie dell'Ente, costituisce indubbiamente elemento distintivo e caratterizzante e, per tali motivi, non si individuano attualmente ulteriori elementi di miglioramento da proporre.

In conclusione, l'OIV, in continuità con quanto indicato dall'OIV precedentemente in carica, conferma che le procedure realizzate e ormai confermate hanno permesso l'instaurarsi di *best practice* consolidate, che garantiscono sia un livello di *performance* sempre maggiore, valutabile e misurabile, sia l'effettiva realizzazione dei controlli sulle attività dell'Ente da parte dell'OIV, considerata l'accessibilità e la trasparenza dei processi.

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

*Dott.ssa Caterina Giomi* *firmato*

*Dott. Mauro Grimani* *firmato*

*Dott. Pierluigi Pace (Presidente)* *firmato*