

OIV della Camera di Commercio di Roma

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

Anno 2023

04 aprile 2024

INDICE

PREMESSA	2
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA <i>PERFORMANCE</i> - CAMERA DI COMMERCIO DI ROMA	3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO <i>PERFORMANCE</i>	3
3. ANALISI DEI DOCUMENTI	9
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO	10

PREMESSA

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rappresenta il momento principale dell'attività di monitoraggio 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 il miglioramento continuo dello stesso.

Anche in riferimento all'anno 2023, 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 della situazione attuale, 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 2023, illustra le fasi sinora svolte per il ciclo della *performance* 2023, nonché la fase di rendicontazione del precedente ciclo della *performance* anno 2022. Altresì analizza e rendiconta le prime fasi realizzate nel 2024.

Infine, l'O.I.V. evidenzia che ha svolto anche 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.

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 elevato.

<i>Esame Fasi del Ciclo</i>	<i>Domande</i>	<i>Domande risposte</i>	<i>Punteggio ponderato</i>
<i>I Pianificazione</i>	11	100%	89,09%
<i>II Misurazione e valutazione</i>	6	100%	96,67%
<i>III Performance individuale</i>	6	100%	100%
<i>IV Rendicontazione</i>	6	100%	86,67%
Esame Documenti	Domande	Domande risposte	Punteggio ponderato
<i>Sistema di Misurazione e Valutazione e aspetti generali</i>	11	100%	90,91%
<i>P.I.A.O.</i>	9	100%	84,44%
<i>Relazione sulla performance</i>	8	100%	97,50%
Totale	57	100%	92,18%

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO PERFORMANCE

PIANIFICAZIONE

La fase di pianificazione esaminata in questo documento si riferisce all'anno 2023 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 e del territorio
- D) Valorizzazione delle Filiere Produttive.

A tali obiettivi si è provveduto ad associare:

- 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.

Tale associazione è stata effettuata nella sezione “Valore Pubblico, *Performance* e Anticorruzione”, contenuta *nel PIAO 2023-2025*, adottato con delibera di Giunta n. 6 del 30 gennaio 2023 e aggiornato dalla Giunta con le delibere n.129 del 18 settembre 2023, n. 171 del 13 novembre 2023 e n.195 dell’11 dicembre 2023.

Gli obiettivi, gli indicatori e i *target* sono stati definiti con il supporto della Struttura Pianificazione e 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.

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 nella Sezione “Valore Pubblico, *Performance* e Anticorruzione” del PIAO 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* 2023 sono state assegnate, in sede di programmazione, le risorse finanziarie per gli obiettivi strategici e per i programmi inerenti agli interventi volti al sostegno economico del territorio; tali risorse sono state individuate nei documenti di Bilancio

Preventivo e riportate nella Sezione “Valore Pubblico, *Performance* e Anticorruzione” del PIAO 2023 – 2025.

Per quanto riguarda la pianificazione per l’anno 2024, gli obiettivi comuni, strategici, operativi e individuali definiti sono confluiti direttamente nella sezione “Valore Pubblico, *Performance* e Anticorruzione” del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024 – 2026 dell’Ente**, adottato dalla Giunta con delibera n. 10 del 31 gennaio 2024. **Tale documento**, con una 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 e le misure per la parità di genere.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Per quanto riguarda la fase di **misurazione e valutazione** della *performance* **svolta nel 2023**, che fa riferimento agli obiettivi pianificati nel 2022, l’*iter* procedurale è stato rispettato e 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 2022”, sottoposto all’O.I.V. e approvato nella riunione del 28/03/2023;
- 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 2022**, approvata dalla Giunta e successivamente validata dall’O.I.V. come previsto dal D. lgs. 150/2009. La Relazione è stata approvata con delibera n.107 del 10 luglio 2023 e validata dall’O.I.V. il 10 luglio 2023.

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;
- 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 2023, 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 2022 e 2023 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 2022 sono stati proposti dall'O.I.V. nel documento **Relazione di accompagnamento al Budget Direzionale 2022**, approvato dalla Giunta, unitamente al Budget Direzionale 2022, con delibera n. 156 del 13 dicembre 2021.
- per l'anno 2023 sono stati proposti dall'O.I.V. nella **Relazione di accompagnamento al Budget Direzionale 2023**, approvato dalla Giunta, unitamente al Budget Direzionale 2023, con delibera n. 188 del 15 dicembre 2022.

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, e ha predisposto:

- per la valutazione anno 2022, svolta nel 2023, il documento "Elementi di giudizio per la valutazione del Segretario Generale Anno 2022", in data 28 marzo 2023, approvato poi dalla Giunta in data 3 aprile 2023 con delibera n. 41. I relativi risultati sono stati inseriti nella **Relazione sulla Performance Anno 2022**
- per la valutazione relativa al Segretario Generale anno 2023, svolta nel 2024, corrente anno, l'O.I.V. ha predisposto il documento **Elementi di giudizio per la valutazione del Segretario Generale Anno 2023** in data 4 marzo 2024, approvato dalla Giunta in data 11 marzo 2024 con delibera n. 29. I risultati relativi saranno inseriti nella **Relazione sulla Performance Anno 2023**.

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, a livello infrannuale, 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 professionale del dipendente.

I risultati della valutazione del personale dipendente Anno 2022 in forma sintetica sono stati inseriti nella **Relazione sulla Performance Anno 2022**.

La valutazione del personale riferita all'anno 2023 è in corso, i risultati in forma sintetica saranno inseriti nella **Relazione sulla Performance Anno 2023**.

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 2023, fa riferimento ai risultati degli obiettivi e indicatori previsti per l'anno 2022, 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 2022**, che è stato approvato dalla Giunta il 10 luglio 2023 con delibera n.107, validata dall'O.I.V. il 10 luglio 2023 e pubblicata sul sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Le rilevazioni di **customer satisfaction**, effettuate sull'utenza dei servizi in qualità con processo di erogazione certificato, hanno avuto un significativo impatto sull'elevato grado di raggiungimento degli obiettivi rendicontati nella Relazione sulla *Performance* 2022.

La Relazione citata è coerente con il **Rapporto sui Risultati del P.I.R.A. Anno 2022**, di cui riporta i valori raggiunti dagli indicatori, allegato al Bilancio di Esercizio approvato il 20 aprile 2023, con delibera n. 12.

L'O.I.V., sulla base della **Relazione sulla Performance anno 2022** e del **Bilancio di Esercizio Anno 2022** ha predisposto il 28 luglio 2023 il **Report sul controllo strategico Anno 2022**, sottoposto alla Giunta, che ne ha preso atto con delibera n. 128 del 18 settembre 2023.

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

La rendicontazione dell'anno 2023 è in fase di ultimazione e verrà successivamente illustrata nella **Relazione sulla Performance anno 2023**, e poi nel **Report sul controllo Strategico 2023** predisposto dall'O.I.V.

Antecedentemente, l'O.I.V. aveva predisposto in data 11 aprile 2023 la **Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2022**, monitorando il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni nell'anno 2022, di cui la Giunta ha preso atto il 20 aprile 2023 con delibera n.54.

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 sull'efficacia delle misure di prevenzione in tema di anticorruzione e trasparenza adottate dal PIAO 2023-2025** (presa d'atto della Giunta con delibera n.

130 del 18/09/2023) e la **Relazione Annuale sull'efficacia delle misure di prevenzione in tema di anticorruzione e trasparenza adottate dal PIAO 2023-2025** (presa d'atto della Giunta con delibera n. 198 dell'11/12/2023).

Per quanto riguarda il **monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità per l'anno 2023**, 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. 203/2023, a seguito del Comunicato del Presidente dell'ANAC del 17/07/2023 con il quale il termine per l'adempimento è stato prorogato al 15/09/2023, l'OIV, in data 12/09/2023, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato e informazione previsto dalla Delibera n.203/2023. Il relativo documento di attestazione dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione con la griglia di rilevazione, sono stati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito della Camera il 13/09/2023. Sempre alla luce della Delibera ANAC n. 203/2023, l'O.I.V., il 07/12/2023, ha svolta la verifica di monitoraggio sulla completezza di contenuto di ciascun documento, dato ed informazione al 30 novembre 2023. Il relativo documento di attestazione dell'OIV sul monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione con la griglia di rilevazione, sono stati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito della Camera il 07/12/2023.

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.

La Sezione "**Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione**" del **PIAO 2023 – 2025** è stata strutturata 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 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 2023**
- il rispetto dei tempi previsti dal Legislatore.

La **Relazione sulla Performance Anno 2022:**

- 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. 2022**, 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 12/07/2023.

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 2023, con riferimento alla rendicontazione per il 2022, e alla pianificazione per l'anno 2023, 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 2024 e le attività successive svolte nell'anno 2024.

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. rileva con favore la stesura di documenti di pianificazione e rendicontazione delle attività dell'Ente chiari e leggibili per gli *stakeholder*, 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*.

Prendendo atto dei risultati già conseguiti, l'OIV invita a procedere ulteriormente nell'azione di miglioramento volta alla semplificazione e sintesi nella predisposizione della documentazione.

L'OIV rileva, altresì, la cura posta dall'Ente nell'elaborazione, 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