

OIV della Camera di Commercio di Roma

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

Anno 2025

3 aprile 2026

INDICE

PREMESSA	1
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA <i>PERFORMANCE</i> - CAMERA DI COMMERCIO DI ROMA.....	2
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO <i>PERFORMANCE</i>	3
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 principale dell'attività di monitoraggio che l'OIV 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 2025, 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 OIV), 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'OIV, 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, vi sono indicazioni e considerazioni già emerse e condivise in corso d'anno dall'OIV

La presente Relazione, per l'anno 2025, illustra le fasi sinora svolte per il ciclo della *performance* 2025, nonché la fase di rendicontazione del precedente ciclo della *performance* anno 2024. Altresì analizza e rendiconta le prime fasi realizzate nel 2026.

Infine, l'OIV evidenzia che ha svolto anche nel 2025 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%	90,91%
<i>II Misurazione e valutazione</i>	6	100%	96,67%
<i>III Performance individuale</i>	6	100%	83,33%
<i>IV Rendicontazione</i>	6	100%	93,33%
<i>Esame documenti</i>	<i>Domande</i>	<i>Domande risposte</i>	<i>Punteggio ponderato</i>
<i>Sistema di Misurazione e Valutazione e aspetti generali</i>	11	100%	98,18%
<i>P.I.A.O.</i>	9	100%	85,56%
<i>Relazione sulla performance</i>	9	100%	88,89%
<i>Totale</i>	58	100%	90,98%

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO *PERFORMANCE*

PIANIFICAZIONE

La fase di pianificazione esaminata in questo documento si riferisce all'anno 2025 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 2025-2027*, adottato con delibera di Giunta n. 4 del 20 gennaio 2025 e aggiornato dalla Giunta con la delibera n.106 del 14 luglio 2025.

Ai sensi dell'art. 4-bis del decreto legge 13/2023, convertito con modificazione dalla legge 41/2023, al Dirigente responsabile dei pagamenti delle fatture commerciali, in aggiunta ai quattro obiettivi strategici organizzativi e ai quattro obiettivi operativi e individuali, è stato inoltre assegnato un ulteriore obiettivo sul rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali.

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 massima 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* 2025 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 2025 – 2027.

Per quanto riguarda la pianificazione per l’anno 2026, 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.) 2026 – 2028 dell’Ente, adottato dalla Giunta con delibera n. 154 del 17 novembre 2025. 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 2025, che fa riferimento agli obiettivi pianificati nel 2024, l’*iter* procedurale è stato rispettato e si è svolto nei tempi definiti.

In particolare:

- a) la Struttura Tecnica di supporto all’OIV, 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'OIV 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 2024", sottoposto all'OIV e approvato nella riunione del 24/03/2025;
 - d) gli esiti del monitoraggio annuale hanno generato la valutazione, secondo i calcoli del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente, che è stata inserita nel documento Relazione sulla performance 2024, approvata dalla Giunta con delibera n. 61 del 14 aprile 2025 e successivamente validata dall'OIV come previsto dal D. lgs. 150/2009.

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

- 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'OIV, 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 2025, entro il 30 giugno p.v., come previsto dal D. Lgs 150/2009.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'OIV 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 operativi e individuali dei Dirigenti e i *target* dei relativi indicatori per l'anno 2024 e 2025 sono stati definiti dal Segretario Generale, con il contributo della Struttura "Pianificazione e Controllo di Gestione" (Struttura Tecnica di Supporto all'OIV), 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;

- al Dirigente responsabile dei pagamenti delle fatture commerciali, sulla base di quanto previsto dall'art. 4-bis del decreto legge 13/2023 convertito con modificazione dalla legge 41/2023, vista la circolare n. 1/2024 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, è stato inoltre assegnato uno specifico obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento. In caso di mancato raggiungimento del *target* atteso, pari a \leq a 0 giorni di ritardo, tale obiettivo è considerato non raggiunto;
- in sede di valutazione del Dirigente medesimo, come da *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P.)*, il peso attribuito all'obiettivo sulla "tempestività dei pagamenti" è pari al 30% ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato mentre gli obiettivi organizzativi e strategici e quelli operativi e individuali concorrono per una quota massima di 30 punti;
- Un punteggio rapportato in 40esimi è assegnato dal Segretario Generale ai 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 2024 sono stati proposti dall'OIV nel documento *Relazione di accompagnamento al Budget Direzionale 2024*, approvato dalla Giunta, unitamente al *Budget Direzionale 2024*, con delibera n. 197 dell'11 dicembre 2023 e poi nell'*aggiornamento alla Relazione di accompagnamento al Budget Direzionale 2024*, approvato dalla Giunta con delibera n. 84 del 27 maggio 2024;
- per l'anno 2025 sono stati proposti dall'OIV nella *Relazione di accompagnamento al Budget Direzionale 2025*, approvato dalla Giunta, unitamente al *Budget Direzionale 2025*, con delibera n. 192 del 9 dicembre 2024.

Nel documento *Relazione di accompagnamento al Budget Direzionale* sono stati proposti dall'OIV

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.

Ai sensi dell'art. 4-bis del decreto legge 13/2023, convertito con modificazione dalla legge 41/2023, vista la circolare n. 1/2024 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, è stato inoltre previsto anche per il Segretario Generale uno specifico obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento.

L'OIV 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 2024, svolta nel 2025, il documento *Elementi di giudizio per la valutazione del Segretario Generale Anno 2024*, in data 24 marzo 2025, approvato poi dalla Giunta in data 31 marzo 2025 con delibera n. 50. I relativi risultati sono stati inseriti nella *Relazione sulla Performance Anno 2024*;
- per la valutazione anno 2025, svolta nel 2026, corrente anno, il documento *Elementi di giudizio per la valutazione del Segretario Generale Anno 2025*, in data 20 marzo 2026, approvato poi dalla Giunta in data 30 marzo 2026 con delibera n. 50. I relativi risultati saranno inseriti nella *Relazione sulla Performance Anno 2025*.

c) Per quanto riguarda la *performance* del personale dipendente, questa è valutata dai Dirigenti sulla base di obiettivi (ovviamente coerenti con quelli delle 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 2024 in forma sintetica sono stati inseriti nella *Relazione sulla Performance Anno 2024*.

La valutazione del personale riferita all'anno 2025 è in corso, i risultati in forma sintetica saranno inseriti nella *Relazione sulla Performance Anno 2025*.

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 2025, fa riferimento ai risultati degli obiettivi e indicatori previsti per l'anno 2024, 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 2024*, che è stata approvata dalla Giunta il 14 aprile 2025 con delibera n.61, validata dall'OIV 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 contribuito all'elevato grado di raggiungimento degli obiettivi rendicontati nella *Relazione sulla Performance 2024*.

La Relazione citata è coerente con il *Rapporto sui Risultati del P.I.R.A. Anno 2024*, di cui riporta i valori raggiunti dagli indicatori, allegato al Bilancio di Esercizio approvato il 14 aprile 2025, con delibera n. 9.

L'OIV, sulla base della *Relazione sulla Performance anno 2024* e del *Bilancio di Esercizio Anno 2024* ha predisposto il 24 giugno 2025 il *Report sul controllo strategico Anno 2024*, sottoposto alla Giunta, che ne ha preso atto con delibera n. 107 del 14 luglio 2025.

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

La rendicontazione dell'anno 2025 è in fase di ultimazione e verrà successivamente illustrata nella *Relazione sulla Performance anno 2025*, e poi nel *Report sul controllo Strategico 2025* predisposto dall'OIV

Antecedentemente, l'OIV aveva predisposto in data 03 aprile 2025 la *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2024*, monitorando il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni nell'anno 2024, di cui la Giunta ha preso atto il 14 aprile 2025 con delibera n. 60.

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 2025-2027* (presa d'atto della Giunta con delibera n. 108 del 14/07/2025) e la *Relazione Annuale sull'efficacia delle misure di prevenzione in tema di anticorruzione e trasparenza adottate dal PIAO 2025-2027* (presa d'atto della Giunta con delibera n. 152 del 17/11/2025). La Giunta, successivamente, ha altresì preso atto della *Relazione Annuale 2025* in formato tabellare, così come aggiornata sulla base del modello reso disponibile dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) il 12/12/2025.

Per quanto riguarda il monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e

all'integrità per l'anno 2025, 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. 192/2025, l'OIV, in data 03/07/2025, 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.192/2025. 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 giorno 08/07/2025.

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

L'OIV rileva che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 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'OIV ritiene che il *Sistema di Misurazione e Valutazione* dell'Ente sia conforme alla normativa vigente, alle Linee Guida di Unioncamere, allo specifico contesto interno ed esterno.

La Sezione "*Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione*" del PIAO 2025 – 2027 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 2025*;
- il rispetto dei tempi previsti dal Legislatore.

La *Relazione sulla Performance Anno 2024*:

- 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. 2024*, 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 17/04/2025.

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

I componenti dell'OIV 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 2025, con riferimento alla rendicontazione per il 2024, e alla pianificazione per l'anno 2025, 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 2026 e le attività successive svolte nell'anno 2026.

L'OIV 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'OIV 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*.

A tal riguardo, l'OIV prende favorevolmente atto che l'Ente ha redatto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione utilizzando un linguaggio tecnicamente corretto e, allo stesso tempo, semplice e diretto, inserendo in un allegato unico, come peraltro suggerito dall'A.N.A.C., i contenuti maggiormente specialistici relativi all'Anticorruzione e alla Trasparenza.

L'OIV esorta, peraltro, a proseguire nel percorso di miglioramento volto alla semplificazione e alla sintesi dei documenti predisposti, senza tuttavia compromettere l'imprescindibile equilibrio che deve essere garantito tra la chiarezza espositiva e la completezza informativa.

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

Dott.ssa Caterina Giomi (Presidente)

firmato

Dott. Pierluigi Pace

firmato

Dott. Mauro Grimani

firmato