



CAMERA DI COMMERCIO  
REGGIO CALABRIA

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI  
CONTROLLI INTERNI  
ANNO 2024**

**CCIAA Reggio Calabria**

*30 aprile 2025*

*OIV  
Angelo Maria Savazzi*



## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

### Sommario

Premessa	3
1 Attività svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione	3
2 Aspetti esaminati	4
3 Azioni di miglioramento	7



## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

### Premessa

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, viene elaborata, in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009, seguendo le linee guida approvate dalla CIVIT/ANAC con la delibera n. 4/2012 e la successiva delibera n. 23/2013 le quali, peraltro, pur non applicandosi direttamente agli enti territoriali, possono *"comunque essere un parametro di riferimento"* per gli stessi.

Nei limiti in cui possono essere utili ai fini della presente relazione sono state utilizzate le linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica, emanate in attuazione dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 150/2009 e del dPR 105/2016 che attribuiscono al medesimo dipartimento le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance. Sono state, inoltre, utilizzate le linee guida di Unioncamere (marzo 2021).

La relazione si riferisce al ciclo della performance dell'anno 2024 e tiene conto degli eventi che si sono verificati nel corso del 2025.

La relazione è finalizzata a fornire un quadro di sintesi complessivo con riferimento sia agli aspetti positivi che alle principali criticità ed è funzionale ad un *"graduale processo di miglioramento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità"*.

### 1 Attività svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione

Per l'elaborazione della presente Relazione l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha proceduto nei termini seguenti:

- 1) esame preventivo delle linee guida di Unioncamere (marzo 2021) e delle indicazioni metodologiche del Dipartimento della Funzione pubblica contenute nei documenti indicati in premessa;
- 2) compilazione del questionario di autovalutazione disponibile nel sistema informativo integrato per le CCIAA;
- 3) esame dei seguenti documenti riguardanti il ciclo valutativo e gli obblighi di trasparenza:
  - a. il Piano della performance 2024 e delle successive rimodulazioni;
  - b. Relazione sulla Performance 2023 approvata delibera di Giunta camerale n. 45 del 14 giugno 2024, validata dall'OIV nella medesima data;
  - c. attestazione degli obblighi di Trasparenza 2024;
- 4) elaborazione della relazione finale.

Tenuto conto delle informazioni in possesso dell'OIV e della documentazione pubblicata in Amministrazione trasparente non si è ritenuto di non procedere ad audizioni.

Per la elaborazione della presente relazione sono stati considerati anche gli eventi intervenuti nel corso del 2025 ed utili ai fini di un corretto inquadramento dell'evoluzione del ciclo di gestione della performance; in particolare, il Piano della performance 2025 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 4 del 30 gennaio 2025, in corso di rimodulazione.



## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**2 Aspetti esaminati**

Con riferimento ai vari aspetti del sistema, di seguito analizzati, vengono forniti i punti di forza e le criticità, in base alle evidenze emerse dalle informazioni in possesso dell'Organismo di Valutazione.

Verifiche OIV	
Esito	Note e suggerimenti
<b>Tempestività approvazione Piano</b>	
Nel 2024 il Piano della performance è stato approvato con Deliberazione n. 11 del 31.01.2024. Nel 2025 è stato approvato con Delibera di Giunta n. 4 del 30.01.2025. L'adozione è avvenuta nei termini	L'Ente mantiene un livello di eccellenza rispettando tempi e fasi del Ciclo della Performance come previsto dalla normativa nazionale e dalla disciplina interna.
<b>Coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance</b>	
L'Ente ha aggiornato nel 2024 e nel 2025 il Sistema. L'ultima modifica è avvenuta nei primi mesi del 2025 con Delibera n. 3/2025. L'azione dell'Ente sia nel 2024 che nel 2025 è stata coerente con quanto previsto dal Sistema.	L'OIV ha fornito opportune indicazioni metodologiche per applicazione della disciplina.
<b>Presenza dei tre livelli di misurazione della performance e coerenza tra loro (art. 3, comma 2 del D.Lgs. 150/2009)</b>	
Sia nel 2024 che nel 2025 l'Amministrazione ha scelto di approvare il Piano della performance separatamente dal PIAO rientrando tra gli Enti che possono approvare quest'ultimo in forma semplificata. Il Piano consente di misurare e valutare la performance a livello di Ente e a livello di unità organizzative e prevede l'assegnazione degli obiettivi individuali della dirigenza apicale. L'articolazione degli obiettivi (albero della performance) è in linea con quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. Gli obiettivi, ai diversi livelli sono correlati alle priorità strategiche dell'Ente.	L'Amministrazione ha correttamente identificato le modalità di misurazione della performance organizzativa e individuale Si prende atto dello sforzo di miglioramento graduale della qualità degli obiettivi e dei relativi indicatori che deve essere proseguita con decisione con il superamento delle formule generiche che possono dare adito ad incertezze in sede di misurazione e valutazione.
<b>Monitoraggio Infrannuale</b>	
Per il 2024 la rimodulazione del Piano della performance è stata approvata con Delibera n. 64 dell'1 ottobre 2024.	L'OIV considera positivamente le azioni di monitoraggio costante degli obiettivi di performance.  Si ricorda che le rimodulazioni devono sempre essere precedute da azioni di monitoraggio i cui esiti devono essere pubblicati, come esplicitamente richiesto dall'art. 10, comma 4, del d.lgs. 33/2013 ("Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance").
<b>Performance individuale</b>	
Si evidenzia che gli obiettivi individuali del Segretario generale sono presenti nel Piano della performance 2024 e 2025.  Il SMiVaP attualmente vigente prevede l'assegnazione degli obiettivi individuali ai titolari di Elevate Qualificazioni e al restante personale entro 45 giorni dall'approvazione del Piano.  Nel corso del 2024 è stato chiuso il ciclo valutativo relativo al 2023. Risultano pubblicati in Amministrazione trasparente i report sulla distribuzione degli istituti premiali, come previsto dall'art. 20 del D.lgs. 33/2013, fino all'annualità 2022	Questo Organismo ritiene che il rispetto della tempistica di assegnazione degli obiettivi costituisca una condizione per il corretto avvio del ciclo valutativo. L'Organismo è disponibile a fornire, su richiesta, indicazioni metodologiche, a rispondere ad eventuali quesiti e a partecipare ad eventuali incontri  In sintesi, è opportuno formulare le seguenti indicazioni: a) l'assegnazione degli obiettivi individuali deve essere effettuata tempestivamente, immediatamente dopo l'approvazione del Piano della performance; ciò rappresenta una condizione di ordinario funzionamento del ciclo valutativo che occorre rispettare; b) l'assegnazione degli obiettivi al personale è una condizione essenziale per il regolare avvio del ciclo valutativo e la loro



### ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

	<p>assenza (o il ritardo) inficia l'attivazione dei meccanismi di valutazione e rischia di ripercuotersi negativamente, a valle, anche sull'applicazione degli istituti premiali;</p> <p>c) è opportuno prevedere un colloquio preliminare finalizzato a condividere le esigenze connesse al raggiungimento degli obiettivi e comunque incontri di gruppo all'interno di ciascuna unità organizzativa per la condivisione degli obiettivi, così come previsto dal SMiVaP vigente;</p> <p>d) è opportuno prevedere momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi durante i quali valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi, volti a risolvere le eventuali criticità emerse ed a orientare l'azione del personale.</p>
<b>Processo di attuazione del ciclo della Performance</b>	
<p>Il PdP 2024 e il PdP 2025 sono stati approvati e pubblicati nella relativa sezione in Amministrazione Trasparente.</p> <p>Tutti i cicli valutativi sono stati chiusi.</p>	<p>L'aver garantito un normale funzionamento del Ciclo della Performance mette l'ente nelle condizioni di avviare le idonee iniziative di miglioramento e amplificare gli effetti positivi degli istituti di natura incentivante. Ciò colloca, senza alcun dubbio, la CCIAA di Reggio Calabria tra le realtà più virtuose del panorama delle Amministrazioni pubbliche italiane.</p> <p>Si sottolinea che, l'Ente attua un'azione continua volta al miglioramento che si riflette sui documenti afferenti al ciclo della Performance che annualmente subiscono miglioramenti.</p>
<b>Infrastrutture di supporto:</b>	
<b>1. Sistemi informatici</b>	
<p>L'OIV prende atto della disponibilità, ai fini della gestione delle attività operative di pianificazione, rilevazione, validazione, misurazione e valutazione degli obiettivi/indicatori, della piattaforma denominata "SISTEMA INFORMATIVO INTEGRATO PER LE CCIAA" messo a disposizione di Unioncamere.</p>	<p>La disponibilità di un sistema completo a supporto del ciclo della performance è certamente un aspetto positivo, così come la presenza di linee guida strutturate e unitarie.</p> <p>Risulta opportuno realizzare con la necessaria gradualità e nell'ottica unitaria assicurata da Unioncamere, l'interoperabilità tra gli applicativi che alimentano il sistema di gestione degli obiettivi di performance, prevedendo uno scambio informativo automatizzato. Ciò apporterebbe un ulteriore valore aggiunto alla gestione del ciclo della performance, anche per garantire un maggiore grado di certezza, affidabilità e trasparenza dei dati.</p>
<b>2. Collegamento tra ciclo della performance e ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio</b>	
<p>Il collegamento viene realizzato attraverso una reciproca integrazione con i documenti di programmazione economico-finanziaria.</p>	<p>Non risulta specificata l'entità delle risorse finanziarie connesse a ciascun obiettivo.</p> <p>In ogni caso si suggerisce di approfondire meglio la correlazione degli obiettivi di performance con le risorse economico-finanziarie.</p>
<b>Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del PTPCT e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione</b>	
<p>La gestione della sezione "Amministrazione trasparente" è organizzata in modo da assicurare la tempestiva pubblicazione dei documenti.</p> <p>La struttura della sezione è in linea con il d.lgs. 33/2013.</p>	<p>Nel 2024 l'attestazione sul rispetto degli obblighi della trasparenza è avvenuta digitalmente attraverso la Piattaforma dedicata, come stabilito dalla deliberazione ANAC n. 270/2024. L'attestazione è stata effettuata il 10.01.2025. Nella griglia allegata all'attestazione l'organismo ha segnalato poche criticità che l'Amministrazione è impegnata a superare. L'attestazione risulta pubblicata in Amministrazione Trasparente.</p> <p>L'OIV prende atto della importante collaborazione fornita dagli uffici che ha consentito all'organismo di valutare correttamente l'adempimento di alcuni obblighi di pubblicazione.</p>
<b>Definizione e gestione degli standard di qualità</b>	
<p>L'Ente ha pubblicato la carta dei servizi 2024 e ha definito obiettivi di performance riconducibili all'efficienza e all'efficacia nell'erogazione dei servizi.</p>	<p>In questa sede l'OIV segnala il buon lavoro svolto dall'Ente e la corretta applicazione di quanto previsto dalla disciplina interna</p>



## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Prescrizioni normative rilevanti	
Diverse disposizioni di legge sanciscono la rilevanza di taluni adempimenti/comportamenti ai fini della valutazione individuale. Poiché in genere, salvo i casi di conseguenze radicali sull'erogazione degli istituti premiali, il legislatore non stabilisce la misura di tale rilevanza rimettendosi all'apprezzamento dei valutatori e/o in generale degli enti, occorre dare concreta attuazione alle stesse ma anche stabilire le modalità di verifica del loro rispetto.	L'OIV si riserva di fornire opportune indicazioni in merito.
Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	
L'amministrazione ha garantito normale funzionamento del Ciclo della Performance nel 2024 e, fino ad oggi, nel 2025.	L'OIV apprezza gli sforzi dell'Ente che è riuscito a garantire il normale funzionamento del ciclo della <i>Performance</i> e a migliorarne alcuni aspetti attraverso un presidio costante dei processi coinvolti e con la individuazione degli aspetti sui quali intervenire. Nel 2024 e nel 2025 sono state approvati aggiornamenti al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che hanno affrontato alcuni aspetti applicativi, recepito le novità normative e reso più fluido lo sviluppo del processo valutativo, nonché affrontato il tema della valutazione partecipata in una ottica di sistema.
Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" ex art. 4-bis, co. 2, D.L. 13/2023	
Nel 2024 e nel 2025 risulta assegnato uno specifico obiettivo al Segretario generale che misura il ritardo medio dei pagamenti.	L'Ente ha attuato l'art. 4-bis D.L. 13/2023, esercitando l'autonomia riconosciuta dall'ordinamento e in linea con le indicazioni della Ragioneria generale dello Stato.
Presenza di obiettivi di digitalizzazione e semplificazione	
Sono presenti sia nel 2024 che nel 2025	Si raccomanda per il futuro di continuare l'azione intrapresa
Presenza di obiettivi di inclusione, accessibilità e promozione delle pari opportunità	
Sia nel 2024 che nel 2025 sono presenti obiettivi indirettamente riconducibili al tema dell'inclusione e dell'accessibilità (digitalizzazione).  Nei piani della performance sono presenti specifici paragrafi riguardanti l'analisi di genere nei quali sono indicate le specifiche azioni che l'Ente ha attivato per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.	Si raccomanda per il futuro di continuare l'azione intrapresa
Coinvolgimento stakeholder e presentazione del Piano	
La CCIAA nel 2024 ha organizzato la Giornata della Trasparenza nell'ambito della quale sono stati illustrati alcuni contenuti Piano e della Relazione sulla performance.	
Grado di soddisfazione degli utenti	
Gli esiti delle indagini sul grado di soddisfazione degli utenti dei servizi camerali vengono utilizzati nell'ambito di uno specifico obiettivo di performance.  È prevista, inoltre, l'attivazione di focus group.	Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha pubblicato, il 28.11.2019, le "Linee guida sulla valutazione partecipativa di cittadini e utenti" nelle quali fornisce indicazioni metodologiche sulle modalità attraverso le quali assicurare il coinvolgimento dei cittadini ed utenti nel ciclo di gestione della performance. Le linee Guida sono improntate sul principio della gradualità e prevedono un periodo triennale di sperimentazione su alcuni servizi per poi essere estese a tutti i servizi.  Analogamente sono disponibili le linee guida di Unioncamere.  All'OIV è comunque richiesto di verificare l'adozione di tali sistemi di rilevazione e l'utilizzo degli esiti per la misurazione della performance organizzativa delle strutture in cui si articola l'Ente,



### ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

	<p>seppure in una logica di gradualità che rischia nel tempo, ove non venissero attivati i necessari presidi, di avere effetti sugli esiti della validazione della Relazione sulla performance. Su questi specifici aspetti l'Ente ha già intrapreso un percorso; per il futuro è opportuno che gli utenti siano coinvolti a monte del processo in un'ottica di co-programmazione in modo da superare le distorsioni di un sistema basato solo sulla captazione del giudizio finale.</p> <p>L'aggiornamento del SMiVaP va in questa direzione.</p>
--	--

### 3 Azioni di miglioramento

Di seguito vengono indicate alcune possibili azioni di miglioramento, rispetto alle quali si prende atto del livello di maturazione già raggiunto:

- il Ciclo della *performance* deve diventare uno strumento di supporto ai processi decisionali, di miglioramento della consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione e di comunicazione all'esterno delle priorità e dei risultati attesi. Per pervenire a questi risultati deve essere ben compresa l'utilità della leva valutativa, sia per il monitoraggio delle priorità strategiche e sia per definire gli assetti organizzativi e di gestione delle risorse umane.
- È opportuno, in questa ottica integrata, che gli obiettivi di performance non siano ancorati al mero adempimento, ma siano in grado di captare i risultati finali che i processi presidiati dalle strutture sono in grado di generare, senza i quali i singoli adempimenti perdono di significatività. La caratteristica precipua degli obiettivi di performance deve essere quella di generare un miglioramento in relazione alle risorse disponibili ed al contesto organizzativo di riferimento, per cui è assolutamente imprescindibile rafforzare le motivazioni alla base della scelta dei target, le sole che possono aiutare a comprendere il contesto dal quale gli obiettivi muovono e i risultati finali che si intendono perseguire.
- È necessario proseguire in modo deciso sulla strada dell'utilizzo di indicatori per la misurazione della performance di ente che consentano una comparazione temporale e siano in grado di misurare l'esito finale delle politiche in termini di miglioramento del benessere sociale, economico, ambientale del territorio e della comunità amministrata.
- Occorre proseguire nella strada già intrapresa che colloca l'Ente ad un livello di eccellenza nel panorama delle Amministrazioni pubbliche rispetto ai presidi di misurazione degli obiettivi.
- Il supporto alla misurazione degli obiettivi di performance organizzativa non può essere avulso dall'utilizzo di indicatori in grado di misurare la "*efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi*", esigenza connaturata ad uno degli ambiti di misurazione della performance organizzativa (art. 8, comma 1, lettera f) del d.lgs. 150/2009). L'Ente utilizza indicatori di questo tipo che devono estesi anche ad altri ambiti.

In conclusione, l'OIV si esprime positivamente sull'impianto metodologico del ciclo della performance e sottolinea i risultati raggiunti rispetto alla tempestività della chiusura dei cicli valutativi, del loro corretto avvio, del monitoraggio infra-annuale. L'azione dell'organismo è adeguatamente supportata dalle strutture interne e i suggerimenti forniti vanno collocati nell'alveo del costante miglioramento e dell'apporto collaborativo che l'OIV continuerà a fornire.



**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Non sono evidenziabili criticità nella gestione di Amministrazione trasparente.