

## **Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2019**

*Con riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, art. 14, c.4 lettera a, nonché dalle norme regolamentari dell'ente, la presente rappresenta la relazione dell'Organo di Valutazione delle performance dell'ente sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni.*

## PRESENTAZIONE E INDICE

Nel presente lavoro l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente, rinnovato con deliberazione della Giunta Camerale n. 54 del 30 luglio 2019 ha potuto monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009.

L'Organismo Indipendente ha operato la propria verifica in base a criteri di indipendenza ed imparzialità, tenendo conto dei principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, verificabilità, evidenza e tracciabilità.

I principali ambiti su cui si è focalizzato il presente lavoro sono i seguenti:

- *Performance* organizzativa
- *Performance* individuale
- Processo di attuazione del ciclo della *performance*
- Infrastruttura di supporto
- Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto *degli obblighi di pubblicazione*
- Definizione e gestione degli standard di qualità
- Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione
- Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

L'Ente assume il sistema di misurazione e valutazione della performance quale strumento per il miglioramento dei servizi offerti alla propria utenza e per la crescita delle competenze professionali dei dipendenti. Riconosce il merito attraverso l'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

L'organo di valutazione delle performance dell'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dalle norme e dai regolamenti interni.

Il monitoraggio ha riguardato il ciclo di programmazione degli obiettivi e la misurazione e valutazione, a consuntivo, dei risultati di performance organizzativa ed individuale.

### **La performance organizzativa**

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa della Camera di Commercio e delle sue aree (unità organizzative in cui si articola la "macro-organizzazione") viene effettuata in coerenza con i principi generali e gli indirizzi dell'organo politico delineati nel Regolamento organizzazione

Uffici e Servizi (ROUS) e, in modo ancor più specifico, nel documento di dettaglio “Sistema Integrato Permanente di Analisi, Misurazione e Valutazione” (SIPAV).

All’Organismo Indipendente di Valutazione (d’ora in avanti “OIV”) compete la valutazione dei risultati complessivi dell’ente e il monitoraggio generale della qualità del sistema di valutazione della performance.

Nel corso dell’anno 2019, la Giunta, con deliberazione 33 del 9 aprile 2019, dopo alcuni incontri con il Segretario Generale, l’OIV e la struttura tecnica di supporto all’OIV, ha deliberato l’individuazione di un sistema di indicatori di salute organizzativa e di qualità dei servizi, stabilendo dei pre-requisiti minimi e di target, il cui superamento costituisce una condizione necessaria per accedere alla fase di misurazione degli obiettivi generali dell’ente e particolari del segretario, finalizzata alla determinazione del premio di risultato. Il tutto è stato inserito all’interno del Piano triennale della Performance 2019-2021.

### **La performance individuale**

La performance individuale dei Dirigenti e del personale titolare di posizione organizzativa è collegata agli obiettivi generali dell’Ente e per il Segretario Generale stabilita direttamente dall’organo politico.

Ogni anno, quindi, in relazione al Piano strategico e alle altre programmazioni pluriennali, sono stabiliti, con specifico riferimento al periodo gennaio/dicembre, gli obiettivi e i risultati attesi, dell’ente nel suo complesso, del Segretario Generale, delle specifiche aree e dei Dirigenti, e di ciascun dipendente o gruppo di dipendenti..

La valutazione delle performance individuali costituisce la leva gestionale mediante la quale la Camera di commercio, per il tramite della dirigenza, misura le prestazioni e i risultati (qualitativi e quantitativi) di ciascun lavoratore in relazione:

- alla posizione e al ruolo occupati;
- alle competenze possedute;
- alla figura professionale;
- agli obiettivi assegnati;
- al tempo correlato alla valutazione e agli obiettivi.

### **Obiettivi e indicatori**

Gli obiettivi sono programmati, prima dell’inizio del rispettivo esercizio, dalla Giunta Camerale con apposita deliberazione. Sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici, ovvero il programma pluriennale e la Relazione Previsionale Programmatica. Il Consiglio camerale, con deliberazione n.5 del 19 dicembre 2018, ha approvato la Relazione Previsionale e programmatica per l’anno 2019, documento che, nell’ottica del Ciclo della performance, si pone come propedeutico rispetto al Piano della performance, Con la deliberazione n. 2 dell’8

febbraio 2019, il Consiglio Camerale ha approvato il preventivo economico per l'esercizio 2019; Anche per l'anno 2019, conformemente al Sistema di Misurazione e Valutazione vigente, il soddisfacimento di una percentuale minima e predefinita di obiettivi e di indicatori rappresenta il livello minimo di servizio erogato ed è condizione per l'erogazione dei premi incentivanti e della retribuzione di risultato previsti dall'Amministrazione.

Gli obiettivi sono:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle funzioni dell'Ente, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- riferibili a un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale, nonché da comparazioni con Amministrazioni omologhe;
- correlati alla quantità e alla qualità risorse disponibili.

### **Processo di attuazione del ciclo della performance**

Si ritiene adeguato il processo di funzionamento del sistema di valutazione, sulla base delle evidenze raccolte riguardanti le fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della performance.

Il processo descritto nel Sistema è stato seguito correttamente nelle sue fasi: la fase ex-ante, quella di monitoraggio e quella di valutazione ex-post.

Durante tutto il processo si è svolta una continua attività di raccordo e rendicontazione periodica con l'OIV.

Nel corso dell'anno 2019 sono proseguite le attività che porteranno all'accorpamento della Camera di Commercio di Cagliari e Oristano.

### **Infrastruttura di supporto**

L'OIV, con l'ausilio della Struttura Tecnica di Supporto, ha raccolto dati, notizie e documentazione utile all'azione di monitoraggio e di misurazione delle attività svolte.

Il sistema informativo e informatico utilizzato dall'Ente per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini e della misurazione della performance presenta ancora dei margini di miglioramento, tuttavia si evidenzia che nel corso dell'anno 2019 è proseguita l'informatizzazione della raccolta dei dati quali/quantitativi dei servizi erogati.

## **Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

Con deliberazione della Giunta Camerale n. 10 del 14 febbraio 2019 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2019-2021. Tale documento, elaborato secondo le linee guida di Unioncamere nazionale, aggiornate sulla base delle più recenti indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ha preso le mosse dalla Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), di cui all'articolo 1, comma 14, della legge 190/2012. Tale Relazione, a sua volta, è stata adottata e pubblicata secondo le istruzioni dell'ANAC dell'11 dicembre 2015.

Il suddetto Piano definisce le modalità di attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, e le misure organizzative che ogni amministrazione prende per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

Scopo principale della trasparenza è favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, da qui il forte legame con il piano anticorruzione.

Relativamente a detta attività l'Ente è in linea con gli obblighi di legge e gli standard definiti dalla (ANAC), anche in ordine alla tipologia dei dati pubblicati nel sito web e al relativo aggiornamento.

La Struttura di Supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione ha seguito le attività di monitoraggio secondo le indicazioni fornite dall' ANAC.

E' garantita la massima trasparenza in ogni fase di gestione del ciclo della performance, assicurando la pubblicità e la pubblicazione di tutti i documenti che lo riguardano mediante l'inserimento nel sito istituzionale sotto la sezione "Amministrazione Trasparente".

L'attività di monitoraggio periodico sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di trasparenza e integrità è stata assicurata dal Responsabile della Trasparenza, con il supporto di specifici referenti operativi incaricati con apposita disposizione del Segretario Generale.

### **Definizione e gestione degli standard di qualità**

Nel corso dell'esercizio 2019 sono state implementate le procedure informatizzate per la rilevazione degli indicatori dei servizi erogati (tempi di attesa, gradimento utenti, etc.) al fine di consentire un monitoraggio periodico ed individuare le opportune azioni correttive.

### **Utilizzo dei risultati dei sistemi di misurazione e valutazione**

Il sistema di valutazione delle performance ha la capacità di orientare l'azione del vertice strategico aziendale e della dirigenza tramite l'acquisizione dei dati e dei risultati derivanti dalla misurazione della performance, contribuendo all'elaborazione, all'aggiornamento e alla definizione del Piano della

Performance, documento programmatico triennale che dà avvio al ciclo di gestione dell'anno successivo e alla corretta individuazione degli obiettivi strategici e gestionali per gli anni successivi.

### **Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV**

Questo Organismo ha potuto predisporre la presente relazione sulla base dei documenti forniti dalla Struttura Tecnica di Supporto, esaminati nel corso delle sedute tenutesi nelle seguenti date

- 23.01.2019 – Incontro con Segretario e componenti Struttura Tecnica di Supporto al fine di analizzare le modifiche da apportare al SMVP adottato dall'ente;
- 20.03.2019 – Incontro con Segretario e componenti Struttura Tecnica di Supporto al fine di analizzare le proposte di indicatori e obiettivi da riportare nel Piano performance 2019/2021;
- 25.07.2019 – Incontro valutazione anno 2018:
- 15.10.2019 – Incontro con Segretario e componenti Struttura Tecnica di Supporto monitoraggio obiettivi/indicatori per l'anno 2019;
- 22.10.2019 – Incontro con Segretario e componenti Struttura Tecnica di Supporto per analisi nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione.

### **Conclusioni e suggerimenti dell'OIV**

A seguito dell'attività di analisi e monitoraggio sopra descritta, l'OIV ritiene che il sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni adottato dalla Camera di Commercio di Cagliari, sia coerente con le vigenti disposizioni in materia.

Si suggeriscono le seguenti azioni di miglioramento:

- Maggior coinvolgimento degli stake-holder nella fase di analisi dei risultati conseguiti e nell'attività di programmazione;

Cagliari, 28/04/2020

**L'OIV DELL'ENTE**

**F.to Dott. Andrea Boi**

