

Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2016

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, insediatosi nel mese di settembre 2016, 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.

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. Per l’anno 2016 con la determinazione n.31 del 25 maggio 2016 del Commissario Straordinario sono stati individuati gli obiettivi generali dell’Ente e quelli particolari del Segretario Generale.

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 con apposita deliberazione. Sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici, ovvero il programma pluriennale e la Relazione Previsionale Programmatica: per l’anno 2016 quest’ultimo documento è stato approvato con la determinazione del Commissario Straordinario n. 5 del 25 febbraio 2016. 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 con l'OIV.

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 dei margini di miglioramento.

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 determinazione del Commissario Straordinario n.3 del 16 febbraio 2016 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. 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

L'Ente, fino al 2016, non aveva avviato indagini sulla rilevazione della qualità dei servizi finalizzate, oltre che a misurare la qualità, anche ad individuare gli eventuali ambiti di miglioramento dei servizi. Tuttavia, dal 2013, ha avviato un percorso di definizione di qualificazione degli indicatori di performance organizzativa, in cui sono compresi, oltre a quelli di salute organizzativa, quelli di qualità dei servizi. Gli indicatori consentono il raffronto dell'ente con se stesso e con altre realtà pubbliche e private comparabili. L'intenzione è quella di seguire un percorso di miglioramento continuo che consenta di applicare e perfezionare sistemi e metodologie di misurazione e valutazione dell'Ente, delle sue unità organizzative e del personale che vi lavora.

E' intenzione dell'Ente, per il 2017, avviare un percorso di certificazione della qualità, con relativa formazione del personale interessato.

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, costituito con determinazione n. 40/2016 del Commissario Straordinario della Camera, 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

- 19.09.2016 - Incontro conoscitivo
- 05.10.2016 – Impostazione dei lavori per la definizione della situazione degli obiettivi su annualità 2014 e 2015; verifica della situazione relativa agli obiettivi 2016 – alla data del 30 settembre - e valutazione delle 3 possibili azioni correttive (sostituzione obiettivo, differimento temporale, modifica indicatori)
- 11.10.2016 – Verifica della coerenza del sistema degli indicatori e cristallizzazione della metodologia operativa per esatta quantificazione dei prerequisiti su 2014 e 2015
- 20.10.2016 – Qualificazione e precisazione dell'indicatore dell'assenteismo 2014 e 2015
- 26.10.2016 – Qualificazione e precisazione degli indicatori/target dei tempi di attesa dei servizi dell'Area anagrafe 2014 e 2015
- 08.11.2016 – Attività di raccolta dati su anni 2014 e 2015; monitoraggio su 2016 (con situazione aggiornata su obiettivi di secondo livello) con proposta di una griglia di valutazione
- 22.11.2016 – Prosecuzione attività per il completamento e chiusura attività su 2014 e 2015
- 23.01.2017 – Raccolta informazioni e percorso di chiusura su 2016 - Impostazione attività su obiettivi 2017 con definizione delle linee per le performance 2017 - 2019
- 31.01.2017 – Analisi dati 2016 e ricostruzione del dato primitivo su assenteismo per 2016
- 07.02.2017 – Piano Performance 2017 – 2019 – Illustrazione del Segretario generale e spunti di riflessione (qualità dei servizi, benessere organizzativo, rotazione, ecc.)
- 14.03.2017 – Impostazione lavori per superare criticità nella misurazione degli obiettivi e indicatori su precedenti annualità per impostare attraverso correttivi adeguati i lavori su 2017 – 2019
- 13.04.2017 – Nuova programmazione alla luce delle nuove indicazioni (qualità dei servizi, benessere organizzativo, confronto con altre camere, certificazione etica).

Conclusioni 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.

Cagliari, 30/04/2017

L'OIV DELL'ENTE

F.to Dott. Andrea Boi