



**CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA
ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
FOGGIA**

DELIBERAZIONE DI CONSIGLIO N. 23 DEL 21.07.2014

OGGETTO: OIV. RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2013

Sono presenti:

num	consigliere	settori e ambiti di rappresentanza	presente	assente
1	PORRECA Fabio - Presidente	Servizi alle Imprese	X	
2	SALCUNI Pietro	Agricoltura	X	
3	ANGELILLIS Luigi	Industria	X	
4	BOZZINI Maria Stefania	Commercio	X	
5	CAPOBIANCO Maria Pina	Servizi alle Imprese		X
6	CARRABBA Raffaele	Agricoltura		X
7	CASSITTI Maria	Agricoltura	X	
8	CHIRO' Vincenzo	Credito e Assicurazioni		giustific
9	CIARAMBINO Mario Antonio	Liberi Professionisti	X	
10	DEL FINE Giovanni	Artigianato	X	
11	DI CARLO Giuseppe	Industria	X	
12	DI CONZA Emilio	Tutela degli interessi dei consumatori e degli utenti	X	
13	DI FRANZA Nicola	Trasporti e Spedizioni	X	
14	DI LAURO Maria Giovanna	Commercio	X	
15	DONNINI Giorgio	Agricoltura		giustific
16	FINI Francesco	Turismo	X	
17	GIULIANO Onofrio	Agricoltura	X	
18	INNEO Luigi	Altri settori	X	
19	LA TORRE Lucia Rosa	Commercio	X	
20	MAZZEO Raffaele	Commercio	X	
21	MERCURI Giorgio	Cooperative	X	
22	MEZZINA Massimo	Industria	X	
23	NATALE Lara	Agricoltura	X	
24	PERDONO' Alfonso	Commercio	X	
25	PRENCIPE Vincenzo	Trasporti e Spedizioni	X	
26	RAMUNNO Carlo Antonio	Artigianato		giustific
27	ROSIELLO Paolo	Turismo	X	
28	STANCA Francesco Saverio	Commercio	X	
29	TERRENZIO Eligio Giovanni Battista	Agricoltura	X	
30	TRIZIO Filomena	Lavoratori		X
31	TROMBETTA Salvatore Antonio	Artigianato	X	
32	VENTURINO Sergio	Servizi alle Imprese	X	
33	ZANASI Eliseo Antonio	Industria	X	
totale			27	6

E' presente, altresì, il collegio dei revisori dei conti come segue:

nominativi	incarico	presenti	Assenti
Dott. LICCIARDI Vittorio	Presidente	X	
Rag. LA TORRE Raffaele	Componente	X	
Rag. RICUCCI Matteo	Componente	X	

Svolge le funzioni di segretario il dott. Matteo di Mauro, Segretario Generale dell'Ente, assistito per la verbalizzazione dal Vice Segretario Generale, dott. Giuseppe Santoro.



CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA
ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
FOGGIA

Il Presidente Porreca dà atto della presenza del numero legale e dichiara aperta la discussione.

Riferisce il Presidente.

Tra le nuove funzioni attribuite dal d.lgs. n. 150/2014 all'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance nell'ambito del ciclo della performance, emerge quella di *audit* sull'intero impianto alla base del funzionamento dei sistemi di controllo.

Si tratta di un ruolo che implica anzitutto una funzione di monitoraggio, di verifica e di garanzia del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni nell'Amministrazione di riferimento.

In particolare, ai sensi dell'art. 14 c. 4 lett. a), l'OIV riferisce agli organi di governo e di amministrazione dell'Ente - attraverso una "*Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*" - sull'attuazione del ciclo della performance e sul funzionamento del sistema dei controlli, evidenziando i punti di forza da presidiare e i punti di debolezza sui quali c'è la necessità di operare ulteriori investimenti.

Lo scopo della Relazione è, infatti, quello di essere un momento strutturato di riflessione complessiva sul sistema dei controlli e sul più ampio processo di pianificazione, che pone le sue basi sulle rilevazioni e monitoraggi operati in corso d'anno volti a verificare in quale fase del ciclo evolutivo si trova il sistema di gestione della performance dell'Ente. Ciò permette di focalizzare cosa è stato implementato e cosa è ancora da implementare, sia dal punto di vista della utilità dell'impianto sia rispetto alle concrete modalità di implementazione.

Tanto premesso, l'OIV della Camera di commercio di Foggia ha ultimato i lavori di redazione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni 2013 nella seduta del 17 giugno u.s. (verbale n. 5/2014), licenziando il documento e incaricando la struttura tecnica di procedere ai conseguenti adempimenti.

La Relazione, in continuità con quella dell'anno 2012, ha tenuto conto dell'approccio metodologico indicato dall'A.N.AC. e da Unioncamere, nonché delle specificità organizzative dell'Ente camerale. Il documento è stato quindi ispirato ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti.

In particolare l'OIV ha svolto la sua analisi sui seguenti punti:

- A. CHECK-UP SULL'ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI E SULLA SUA FORMALIZZAZIONE, vagliando quindi *Il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)* e il *Modello organizzativo di funzionamento*;
- B. CHECK-UP SULLE FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E SUGLI STRUMENTI DI ACCOUNTABILITY, focalizzando l'analisi sulla *Pianificazione strategica*, sulla *Programmazione operativa*, sul *Piano della performance*, sul *Monitoraggio e reporting in itinere*, sulla *Misurazione e valutazione della performance organizzativa*, sulla *Misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane*, sulla *Rendicontazione interna ed esterna e Relazione sulla performance*, sul *Programmazione Triennale per la Trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione*.

Esprimendo, infine, una *valutazione sull'idoneità dell'impianto*, con puntuali analisi positive e proposte di miglioramento da attuare.

Si anticipa, in questa sede, che l'Organismo, sia in riferimento all'**architettura del sistema dei controlli** sia alle modalità di **funzionamento del ciclo della performance**:



**CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA
ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
FOGGIA**

- ha confermato le valutazioni positive espresse già con la Relazione 2012, ritenendole rispondenti sia alle esigenze di funzionalità e di utilità della Camera di Commercio sia a quanto previsto dalla normativa di riferimento (si veda la Relazione 2013 allegata);
- ha preso atto del processo di adattamento e revisione attuato dall'Ente nel 2013, conseguente anche al recepimento delle proposte di miglioramento avanzate dall'Organismo.
- ha, oltremodo, evidenziato che il processo di recepimento delle citate proposte è in alcuni casi ancora *in nuce*;
- ha quindi avanzato nuove proposte di miglioramento dei processi, da realizzarsi con il ciclo della performance 2014.

Con riferimento al punto A - **ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI** - l'OIV, in particolare:

- ha preso atto che, in esito alle prime applicazioni, si è provveduto ad un'ulteriore revisione del SMVP in modo da perfezionare la multidimensionalità del Sistema a livello sia organizzativo sia individuale e rendere i criteri adottati nella valutazione individuale più aderenti al dettato normativo e, nel contempo, più rispondenti alla logica di partecipazione ai programmi di miglioramento della produttività del lavoro ed ai risultati conseguiti;
- ha preso atto che, in riferimento al SMV della performance organizzativa, il sistema ha carattere multidimensionale e che è sufficientemente rilevabile all'interno dello stesso l'approccio, la metodologia e gli strumenti resi operativi dall'Ente al fine di misurare ciascun ambito;
- ha ritenuto sufficientemente esaustiva, in questa fase, la metodologia di misurazione adottata, ben calibrata rispetto alle esigenze e alle caratteristiche specifiche della Camera per monitorare i fenomeni essenziali dell'Ente, nonché fornire informazioni di supporto ai processi decisionali ai vari livelli di competenza;
- ha condiviso il sistema di reporting che supporta, nelle varie fasi del ciclo di gestione della performance, il processo decisionale dei vari soggetti responsabili del governo dell'Ente per consentire loro di intervenire e ricalibrare quanto pianificato, verificando le cause che hanno fatto registrare eventuali scostamenti;
- ha preso atto che l'Ente ha ulteriormente revisionato il SMV del personale con criteri più aderenti e più rispondenti alla logica del dettato normativo, in riferimento all'obbligo di differenziazione delle valutazioni anche con l'applicazione di correttivi legati al livello giuridico di inquadramento, alla ridefinizione delle tipologie di assenze ai fini del calcolo dell'importo individualmente spettante, all'introduzione di nuovi schemi di assegnazione di obiettivi annuali individuali o di gruppo e della relativa valutazione;
- ha preso atto che il SMVP recepito è coerente ed integrato, nei contenuti e nei tempi, con i sistemi di controllo già esistenti da tempo nella Camera di commercio, con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, con lo statuto e il regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi;
- ha preso atto che l'Ente è provvisto di adeguati supporti informatici per la gestione dell'intero sistema di misurazione e valutazione;
- ha rilevato che nell'Ente sono stati previsti e attivati sufficienti strumenti e strutture al fine di realizzare correttamente le attività previste dal ciclo della performance: un sistema informativo integrato, una struttura deputata al controllo di gestione, un organismo di controllo interno e una struttura tecnica di supporto secondo le competenze di legge;
- ha preso atto che la Camera ha consolidato e maggiormente strutturato alcuni strumenti di comunicazione interna, avviati in fase sperimentale nell'anno precedente; così come ha



CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA
ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
FOGGIA

implementato in modo sperimentale il sistema informatico, già utilizzato per la MVP organizzativa, con piattaforme riguardanti il SMV della performance individuale.

Allo stesso tempo, l'OIV ha individuato **margini di miglioramento** che in sintesi si riportano:

- ha confermato l'opportunità di rendere ulteriormente più visibile all'interno del SMVP del personale il "dizionario delle competenze", per consentire all'Ente di avviare processi individuali di miglioramento, finalizzati anche alla predisposizione di un piano di formazione e di sviluppo del personale. Allo stesso tempo ha dato atto che l'Ente non ha ancora provveduto in tal senso, in quanto allo stato non è ancora ultimato il progetto della mappatura delle competenze del personale: al momento della realizzazione definitiva si potrà procedere a disciplinare correttamente nel SMVP la valutazione dei differenti profili professionali presenti;
- ha preso atto che l'Ente nell'ultima revisione del SMVP non ha ancora reso bene esplicita le modalità di coinvolgimento degli stakeholder;
- ha preso atto che non sono ancora adeguatamente esplicitate le modalità di integrazione e collegamento tra il Sistema stesso e gli standard di qualità;
- ha auspicato che l'Ente predisponga un sistema più strutturato per consentire un adeguato coordinamento e integrazione tra il controllo di gestione e le altre strutture operanti nella Camera di commercio;
- ha suggerito l'opportunità di meglio dettagliare le modalità di funzionamento dell'OIV come già previsto nel "Regolamento recante la disciplina dell'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Quanto al punto B - ANALISI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE - l'OIV oltre a confermare le valutazioni positive già espresse con la Relazione 2012, ha approfondito alcuni aspetti, con le seguenti valutazioni positive e le opportune proposte di miglioramento avanzate, che in questa sede si riportano in sintesi.

In riferimento alla *Pianificazione strategica e alla Programmazione operativa*, l'Organismo:

- ha preso atto che anche nel 3013 il processo di pianificazione è stato avviato in tempi congrui, ma per motivi tecnico-organizzativi, non si è concluso formalmente entro il 31 gennaio;
- ha preso atto che nell'ambito dell'attività di analisi strategica sono stati realizzati alcuni momenti di confronto e coinvolgimento con gli stakeholder interni ed esterni alla CCIAA e che l'Ente ha avviato un percorso di coinvolgimento più strutturato per rilevarne i bisogni e le aspettative;
- ha preso atto che nell'ambito delle attività di analisi strategica si è tenuto conto dei risultati del controllo strategico e di quelli rilevati nella Relazione sulla Performance dell'anno 2012, degli atti di programmazione degli Enti territoriali e degli altri Enti istituzionali locali, nonché dei risultati dell'indagine sul clima esterno ed interno effettuate;
- ha rilevato che le assemblee del personale sono state momenti di comunicazione interna per condividere la programmazione del ciclo della performance, ma ha auspicato una sempre maggiore formalizzazione delle differenti forme di partecipazione;
- ha preso atto della coerenza tra il processo attuato e quanto definito nel SMVP in termini di soggetti, tempistica, definizione degli obiettivi;
- ha rilevato che la scelta degli obiettivi strategici segue una corretta metodologia, tendendo conto dei risultati delle analisi di contesto interno ed esterno, delle risultanze del processo di



**CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA
ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
FOGGIA**

- coinvolgimento degli stakeholder, della consolidata collaborazione delle Aziende Speciali, della multidimensionalità della gestione e dei diversi ambiti della performance;
- ha valutato positivamente la misurabilità degli obiettivi strategici, in linea con le previsioni del SMVP e con un processo di rolling: gli obiettivi sono riferiti ad uno specifico arco temporale triennale ed annuale, i correlati parametri di misurazione e i target attesi di risultato sono definiti a priori e tengono conto di quanto pianificato e realizzato nell'anno precedente;
 - ha segnalato l'opportunità di perfezionare l'applicazione della metodologia della BalanceScorecard (BSC), come individuata nel SMVP;
 - ha rilevato l'opportunità di una maggiore congruità tra l'avvio del processo di programmazione e la redazione della Relazione Previsionale e Programmatica;
 - ha preso atto che nel documento di approvazione della RPP si è tenuto conto del coinvolgimento degli stakeholder, ove si desume che i programmi e gli obiettivi sono maggiormente esplicitati;
 - ha constatato ancora la necessità di prevedere margini di miglioramento per gli aspetti previsti relativi alla tempistica, al fine di agevolare l'elaborazione del Piano della Performance secondo le scadenze previste dalla legge e conseguentemente l'assegnazione degli obiettivi in tempi congrui per consentire l'ottimale svolgimento delle attività camerali e il raggiungimento dei risultati attesi;
 - Ha constatato che nella RPP 2013 non sono esplicitate le risorse assegnate ai diversi programmi operativi e che, comunque, l'assegnazione è stata effettuata direttamente in sede di definizione del preventivo.
 - ha rilevato che il legame tra i vari elementi della pianificazione e programmazione è adeguatamente rappresentato nel Piano;
 - ha preso atto che nella definizione degli obiettivi operativi si è tenuto conto della multidimensionalità della gestione e dei diversi ambiti della performance, delle esigenze e aspettative degli stakeholder interni ed esterni, della collaborazione delle Aziende Speciali nell'attuazione della strategia dell'Ente;
 - ha rilevato una coerenza tra budget direzionale e RPP con i dati relativi alla spesa storica, secondo le informazioni della Relazione al Preventivo, nonché una congruità tra la quantità e qualità delle risorse disponibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi operativi;
 - ha ritenuto che gli obiettivi individuali di tutto il personale siano adeguatamente definiti, secondo criteri di coerenza e correttezza metodologica, con l'associazione di puntuali indicatori e target attesi, al fine di valutare in fase di rilevazione e rendicontazione il grado di raggiungimento e l'eventuale scostamento di quanto programmato;
 - ha evidenziato che i citati obiettivi sono sufficientemente esplicitati evidenziando, con maggiore chiarezza rispetto all'anno precedente, il contributo che il singolo apporta al raggiungimento complessivo di un determinato obiettivo;
 - ha preso atto che l'Ente ha accolto i suggerimenti dell'OIV, iniziando un percorso di collegamento, e non di sovrapposizione, ancora migliorabile, tra performance organizzativa ed individuale;
 - ha preso atto che l'Ente continua l'ottimizzazione del sistema di comunicazione interna, per rendere più formali e strutturati i processi di assegnazione degli obiettivi al personale camerale.

In riferimento al *Piano della Performance 2013-2015*, l'Organismo:



**CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA
ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
FOGGIA**

- ha rilevato un idoneo livello di compliance e di adeguatezza metodologica, comprensibilità ed esaustività dei contenuti riportati. Tale valutazione consegue alle analisi specifiche riportate nella Relazione allegata;
- ha sottolineato, in riferimento alle prescrizioni di legge in termini di trasparenza la facile accessibilità e consultabilità del documento, che è stato pubblicato sul sito, nella sezione “Amministrazione trasparente”;
- Ha appurato che l’Ente ha ritenuto, in una fase di fine mandato e valutando la difficile congiuntura economica, di mantenere gli outcome come già definiti nella scorsa programmazione. L’OIV auspica nuovamente che essi, benché già metodologicamente corretti, siano meglio strutturati per consentire la multidimensionalità della performance.
- ha preso atto che tutti gli obiettivi, ai vari livelli, risultano coerenti con l’analisi di contesto, trasversali anche a più unità organizzative, nonché chiari nella loro formulazione. Gli indicatori e i target attesi sono associati a ciascun obiettivo e sono costruiti in modo corretto e puntuale;
- ha preso atto che l’Ente ha formulato gli obiettivi operativi, utilizzando la tecnica “di risalita” per la misurazione della correlata performance. I piani operativi di attività sono presenti, costruiti correttamente e consentono di individuare attività da porre in essere per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, esplicitando i soggetti coinvolti e la tempistica;
- ha ipotizzato l’opportunità che, a livello di sistema, sia possibile esprimere puntualmente le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi operativi;
- ha valutato sufficientemente positivo il collegamento tra il Piano della Performance, il Sistema di Misurazione e valutazione delle performance e il Programma Triennale della Trasparenza.

In riferimento al *Monitoraggio e reporting in itinere*, l’Organismo:

- ha evidenziato che gli strumenti e le metodologie progettate sono state attuate, fornendo un efficace supporto al ciclo della performance;
- ha preso atto che il processo di monitoraggio, a livello organizzativo, è attuato a cadenze periodiche prefissate e con controlli di processo adeguati; a livello individuale ha ritenuto possa essere migliorabile in termini di tempistica e di processo;
- ha preso atto che i sistemi informativi hanno consentito un corretto monitoraggio in itinere in merito al grado di attuazione degli obiettivi di performance organizzativa, degli obiettivi assegnati ai dirigenti e ai titolari di Posizioni Organizzative, ai fini della performance individuale;
- ha appurato che, in riferimento al monitoraggio degli obiettivi assegnati al rimanente personale, l’Ente ha messo in atto un processo di miglioramento, non ancora concluso, in riferimento agli strumenti di reporting e di azioni di feedback;
- ha preso atto che il sistema di reporting utilizza le informazioni derivanti da altri processi, sistemi e fonti messi a disposizione dall’Ente;
- ha evidenziato che, in relazione al monitoraggio della performance organizzativa, è operativo un sistema di feedback adeguato che si traduce nella messa in atto di azioni correttive. Allo stesso tempo l’OIV ha invitato l’Ente, appena se ne ravvisino le condizioni, a sostituire gli obiettivi non più raggiungibili con altri altrettanto qualificanti (anticipando, se del caso, obiettivi collocati più avanti nel tempo, in termini di attuazione del Piano della Performance triennale).
- Ha confermato che per la misurazione della performance organizzativa sono stati utilizzati alcuni dati di benchmarking che hanno consentito di confrontare il livello delle performance



**CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA
ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
FOGGIA**

raggiunte da più Camere di commercio, anche se ha auspicato un ampliamento degli ambiti di comparazione.

In riferimento alla *Misurazione e valutazione della performance organizzativa* e di quella *individuale e sviluppo delle risorse*, l'Organismo:

- ha preso atto che riguarda i diversi ambiti di misurazione, così come sono definiti nel SMVP e declinati nel Piano della Performance;
- ha valutato che si è proceduto alla rilevazione degli scostamenti dei risultati registrati rispetto a quanto pianificato e programmato, migliorando altresì, rispetto al 2012, il processo informativo riguardo le cause degli scostamenti e gli interventi correttivi attuati.
- ha preso atto della coerenza tra i risultati del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e quella individuale, verificando un effettivo collegamento tra loro e apprezzando l'avvio di un processo di differenziazione tra i due ambiti tale da evitare sovrapposizioni. Ha auspicato che tale processo, ancora in fase embrionale, realizzi nel 2014 margini di miglioramento.
- ha constatato che il processo di valutazione è stato attuato rispettando le previsioni del SMVP in riferimento alle fasi, alla tempistica, ai soggetti responsabili ed agli strumenti di reportistica;
- ha apprezzato la maggiore esplicitazione, rispetto all'anno precedente, delle cause che hanno determinato particolari scostamenti rispetto ai target programmati. Ha considerato, invece, poco tempestive l'esplicitazione di correlate azioni correttive da intraprendere;
- ha constatato che nel processo di valutazione della performance individuale si è seguito un processo a cascata, in coerenza con quanto stabilito dalla norma ed esplicitato nel SMVP dell'Ente, e che in esito a questo processo l'Ente stila una graduatoria che differenzia le valutazioni individuali;
- ha riscontrato che la comunicazione degli esiti della valutazione agli interessati è più strutturata, allo scopo di orientare e motivare il valutato verso il raggiungimento degli obiettivi. Ed ha evidenziato l'opportunità di individuare metodologie più strutturate per i momenti di audit;
- ha preso atto che gli esiti del processo di misurazione e valutazione sono utilizzati dall'Ente anche al fine di costruire percorsi di formazione utili per lo sviluppo delle professionalità individuali e di crescita professionale.

In riferimento alla *Rendicontazione interna ed esterna e Relazione sulla Performance*, l'Organismo:

- ha riscontrato l'impiego, nell'ambito del SMVP, di un adeguato sistema di reporting direzionale ed operativo, differenziata nei contenuti, per gli Organi di indirizzo e per i Dirigenti;
- ha preso atto che il sistema fornisce un utile supporto all'attività svolta dall'Organismo e ai decisori e amministratori per avviare anche il nuovo ciclo di pianificazione e programmazione;
- ha preso atto che, nell'ottica di integrazione dei vari sistemi e strumenti di cui si avvale l'Ente, per i documenti di rendicontazione – esterni ed interni – sono stati utilizzati, a vari livelli di competenza, i dati rilevati dall'ufficio controllo di gestione, quelli forniti dai documenti di programmazione finanziaria di bilancio, quelli forniti automaticamente dai sistemi informatici utilizzati;



**CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA
ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
FOGGIA**

- ha rilevato che dal report sul controllo strategico si evincono tutte le informazioni necessarie per rendicontare agli organi il livello di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, gli scostamenti rispetto a quanto programmato e le cause di tali scostamenti;
- ha preso atto che la Relazione sulla performance è stata predisposta tenendo conto dei citati strumenti in uso e che l'Ente, nei modi e nei tempi di legge, ha provveduto a mettere in atto il processo di predisposizione della Relazione, sottoponendo il documento anche in fase di elaborazione all'OIV per le dovute verifiche, riportate in modo analitico nelle "carte di lavoro OIV", che permetteranno di arrivare alla validazione della Relazione e alla conseguente pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
- ha preso atto che l'Ente in tempi congrui provvederà a realizzare la Giornata della Trasparenza on line, per presentare ai propri stakeholder, anche tramite la Relazione della Performance, i risultati raggiunti nell'anno.

In riferimento alla *Programmazione triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione*, l'Organismo:

- ha rilevato - così come risulta dal documento di attestazione del 31 gennaio 2014 - la veridicità e l'attendibilità dei dati riportati nella griglia di rilevazione al 31.12.2013, redatto dal Responsabile della trasparenza, rispetto a quanto pubblicato sul sito Camerale;
- ha conferma che la sezione "Amministrazione trasparente", con le relative sottosezioni, utilizzata per gli obblighi di pubblicazione è conforme alle specifiche richieste dal d.lgs. 33/2013. Con riferimento ai contenuti pubblicati, si evidenziano ancora alcune lacune, giustificate dall'enorme mole di dati da pubblicare, comunque in via di superamento

Per quanto sopra,

IL CONSIGLIO

UDITA la relazione del Presidente;

VISTO d.lgs. 150/2009 relativo al ciclo di gestione della performance ed in particolare l'art. 14 concernente le funzioni dell'OIV;

VISTO il vigente regolamento degli uffici e dei servizi ed in particolare il titolo IV - misurazione valutazione e trasparenza della performance e ruolo OIV;

VISTE le linee guida Unioncamere sul ruolo e le funzioni dell'OIV e quelle sul processo di analisi a cura dell'OIV del ciclo della performance;

VISTA le delibere A.N.AC. sulle modalità di redazione della relazione in oggetto;

VISTO il verbale n. 5/2014 dell'OIV, allegato A;

ESAMINATA la Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni per l'anno 2013, allegato B,

RICHIAMATA la documentazione relativa al ciclo di gestione della performance 2013;

a voti unanimi dei presenti espressi per alzata di mano

DELIBERA

di prendere atto della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2013 in allegato.

f.to IL SEGRETARIO
(dott. Matteo di Mauro)

f.to IL PRESIDENTE
(dott. Fabio Porreca)



Organismo Indipendente di Valutazione della
Camera di commercio di Foggia

*La Relazione sul funzionamento
complessivo del sistema di
valutazione, trasparenza e integrità
dei controlli interni 2013*

PRESENTAZIONE

Ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Foggia riferisce sull'attuazione del ciclo della performance e sul funzionamento del sistema dei controlli nella Camera di commercio per l'anno 2013. Con la presente Relazione, quindi, si è inteso fornire un quadro complessivo, evidenziandone i punti di forza da presidiare e i punti di debolezza sui quali c'è la necessità di operare ulteriori investimenti.

Lo scopo della Relazione è, infatti, quello di essere un momento strutturato di riflessione complessiva sul sistema dei controlli e sul più ampio processo di pianificazione, che pone le sue basi sulle rilevazioni e monitoraggi operati in corso d'anno volti a verificare in quale fase del ciclo evolutivo si trova il sistema di gestione della performance dell'Ente. Ciò permette di focalizzare cosa è stato implementato e cosa è ancora da implementare, sia dal punto di vista della utilità dell'impianto sia rispetto alle concrete modalità di implementazione.

La presente Relazione, in continuità con quella relativa al 2012, è stata elaborata tenendo presente l'approccio metodologico indicato dalla A.N.AC. e recepito dalle linee guida Unioncamere, nonché le specificità organizzative della Camera di commercio di Foggia.

INDICE

1. PRESENTAZIONE_____	p. 2
2. CHECK-UP SULL'ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI E SULLA SUA FORMALIZZAZIONE _____	p. 4
2.1 Il sistema di misurazione e valutazione della performance _____	p. 4
2.2 Il modello organizzativo di funzionamento _____	p. 6
3. CHECK-UP SULLE FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E SUGLI STRUMENTI DI ACCOUNTABILITY _____	p. 7
3.1 Pianificazione strategica _____	p. 7
3.2 Programmazione operativa _____	p. 8
3.3 Il Piano della performance _____	p. 10
3.4 Monitoraggio e reporting in itinere _____	p. 11
3.5 Misurazione e valutazione della performance organizzativa _____	p. 11
3.6 Misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane _____	p. 12
3.7 Rendicontazione interna ed esterna e Relazione sulla performance _____	p. 13
3.8 Programmazione Triennale per la Trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione _____	p. 14
3.9 Valutazione dell'idoneità dell'impianto: proposte di miglioramento _____	p. 15

CHECK-UP SULL'ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI E SULLA SUA FORMALIZZAZIONE

2.1. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'OIV prende atto che l'Ente camerale ha messo a punto un Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale (SMVP), in termini di compliance, congruo rispetto a quanto previsto dal quadro normativo vigente e dalle linee guida di Unioncamere nonché, in termini di architettura complessiva, corretto, comprensibile ed esaustivo.

In esito alle prime applicazioni, la Camera di commercio ha provveduto a revisionare il SMVP in modo da perfezionare la multidimensionalità del Sistema a livello sia organizzativo sia individuale (deliberazioni di Giunta n. 47 e 48/2012) e rendere i criteri adottati nella valutazione individuale più aderenti al dettato normativo e, nel contempo, più rispondenti alla logica di partecipazione ai programmi di miglioramento della produttività del lavoro ed ai risultati conseguiti (deliberazione di Giunta n. 51/2013).

In particolare, in riferimento al SMV della performance organizzativa, l'Organismo dà atto che il sistema ha carattere multidimensionale ed è sufficientemente rilevabile al suo interno l'approccio, la metodologia e gli strumenti resi operativi dall'Ente al fine di misurare ciascun ambito.

Si ritiene, altresì, sufficientemente esaustiva, in questa fase, la metodologia di misurazione adottata, ben calibrata rispetto alle esigenze e alle caratteristiche specifiche della Camera per monitorare i fenomeni essenziali dell'Ente, nonché fornire informazioni di supporto ai processi decisionali ai vari livelli di competenza. Nello specifico, si valuta adeguata la definizione degli ambiti e strumenti di misurazione, degli outcome, degli obiettivi strategici ed operativi, degli indicatori e target di riferimento. Si rileva, altresì, la comparazione ai dati storici e, in alcuni casi, l'impiego dello strumento del benchmarking.

Il SMVP adottato prevede degli strumenti che, allo stato, consentono di utilizzare adeguatamente i dati che derivano dalla misurazione della performance per l'ottimizzazione delle prestazioni dell'Ente. In particolare è presente un sistema di reporting che supporta, nelle varie fasi del ciclo di gestione della performance, il processo decisionale dei vari soggetti responsabili del governo dell'Ente per consentire loro di intervenire e ricalibrare quanto pianificato, verificando le cause che hanno fatto registrare eventuali scostamenti.

In riferimento, poi, al SMV della performance individuale, l'Organismo dà atto che il sistema ha correttamente e sufficientemente individuato gli ambiti di misurazione della

performance individuale, in riferimento ai dirigenti, alle posizioni organizzative e al rimanente personale.

Anche in tal caso sono stati individuati strumenti, modalità, procedure e criteri utili per la valutazione e misurazione individuale delle performance a ciascun livello di responsabilità.

Si osserva che nel Sistema, già dal 2012, sono stati rideterminati, per la dirigenza, le posizioni organizzative e di alta professionalità, il numero degli obiettivi da assegnare, la graduazione dei relativi pesi e la scala di misurazione (deliberazione di Giunta n. 47/2012). In seguito, l'Ente ha ulteriormente revisionato il SMV del personale (deliberazione di Giunta n. 51/2013), con criteri più aderenti e più rispondenti alla logica del dettato normativo, in riferimento all'obbligo di differenziazione delle valutazioni anche con l'applicazione di correttivi legati al livello giuridico di inquadramento, alla ridefinizione delle tipologie di assenze ai fini del calcolo dell'importo individualmente spettante, all'introduzione di nuovi schemi di assegnazione di obiettivi annuali individuali o di gruppo e della relativa valutazione (già oggetto di adozione in uno con quelle introdotte per la dirigenza e per il personale incaricato di posizione organizzativa e di alta professionalità nell'ambito delle decisioni adottate con la deliberazione n. 48/2012).

L'OIV conferma l'opportunità di rendere ulteriormente più visibile all'interno del SMVP del personale il "dizionario delle competenze", per consentire all'Ente di avviare processi individuali di miglioramento, finalizzati anche alla predisposizione di un piano di formazione e di sviluppo del personale. Allo stesso tempo dà atto che l'Ente non ha ancora provveduto in tal senso, in quanto allo stato non è ancora ultimato il progetto della mappatura delle competenze del personale: al momento della realizzazione definitiva si potrà procedere a disciplinare correttamente nel SMVP la valutazione dei differenti profili professionali presenti.

Si prende atto che i risultati scaturenti dal processo di misurazione e valutazione sono monitorati e comunicati ai soggetti interessati anche per rinforzare i comportamenti organizzativi.

L'Organismo rileva, inoltre, che nel SMVP sono stati definiti in modo corretto, a livello sia organizzativo sia individuale, le fasi del processo, i tempi e le modalità di svolgimento, i soggetti e le relative responsabilità; nonché che le scelte attuate sono funzionali e utili all'attività dell'Ente e alle sue specificità organizzative.

Si prende atto che l'Ente nell'ultima revisione del SMVP non ha ancora reso bene esplicita le modalità di coinvolgimento degli stakeholder.

Si dà anche atto che il SMVP recepito è coerente ed integrato, nei contenuti e nei tempi, con i sistemi di controllo già esistenti da tempo nella Camera di commercio, con i documenti di

programmazione finanziaria e di bilancio, con lo statuto e il regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi.

Nel Sistema sono state adeguatamente previste ed esplicitate le modalità di integrazione e collegamento tra lo stesso e gli aspetti legati alla trasparenza e al Piano della performance, mentre non sono ancora adeguatamente esplicitate le modalità di integrazione e collegamento tra il Sistema stesso e gli standard di qualità.

L'Ente è provvisto di adeguati supporti informatici per la gestione dell'intero sistema di misurazione e valutazione.

Si prende atto che sono state compiutamente soddisfatte le modalità di pubblicazione del documento, relativamente agli obblighi di trasparenza.

2.2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI FUNZIONAMENTO

L'OIV rileva che nell'Ente sono stati previsti e attivati sufficienti strumenti e strutture al fine di realizzare correttamente le attività previste dal ciclo della performance. In particolare si fa riferimento all'avvio di un sistema informativo integrato, alla conferma di una struttura deputata al controllo di gestione, alla costituzione di un organismo di controllo interno secondo le competenze di legge per gli OIV e alla struttura tecnica di supporto.

Il modello organizzativo e di funzionamento attuato dall'Ente permette alla Camera di operare in proposito in modo efficiente ed efficace.

L'architettura complessiva del funzionamento dei controlli volti a misurare e valutare la performance organizzativa ed individuale è stata adeguatamente comunicata a tutti i soggetti coinvolti consentendo al Sistema di essere conosciuto, compreso e assimilato dai medesimi.

La Camera, nel corso del 2013, ha consolidato e maggiormente strutturato alcuni strumenti di comunicazione interna, avviati in fase sperimentale nell'anno precedente; così come ha implementato in modo sperimentale il sistema informatico, già utilizzato per la MVP organizzativa, con piattaforme riguardanti il SMV della performance individuale.

Si auspica che l'Ente predisponga un sistema più strutturato per consentire un adeguato coordinamento e integrazione tra il controllo di gestione e le altre strutture operanti nella Camera di commercio.

L'Organismo suggerisce l'opportunità di dettagliare meglio le modalità di funzionamento dell'OIV, come già previsto nel "Regolamento recante la disciplina dell'ordinamento degli uffici e dei servizi (come modificato dalla deliberazione di Giunta n.23/2011).

3 CHECK-UP SULLE FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E SUGLI STRUMENTI DI ACCOUNTABILITY

3.1 PIANIFICAZIONE STRATEGICA

L'OIV rileva un adeguato livello di commitment da parte dell'Ente nell'attività di analisi strategica finalizzata all'avvio del ciclo di gestione della performance 2013. Ritiene adeguati il livello e le modalità di coinvolgimento e di impegno diretto dei diversi soggetti - Organi di indirizzo, Dirigenza, OIV, Struttura tecnica di supporto – che, a vario titolo, intervengono nel ciclo di gestione della performance.

Il processo di pianificazione è stato avviato in tempi congrui, ma, anche nel 2013, per contingenti motivi tecnico-organizzativi, non si è concluso formalmente entro il 31 gennaio. Infatti, la redazione del Piano della Performance 2013-2015 è stata conclusa a giugno 2013.

Si dà atto che nell'ambito dell'attività di analisi strategica sono stati realizzati alcuni momenti di confronto e coinvolgimento con gli stakeholder interni ed esterni alla CCIAA e che l'Ente ha avviato un percorso di coinvolgimento più strutturato per rilevarne bisogni e aspettative.

Si prende atto, ancora, che nell'ambito delle attività di analisi strategica si sia tenuto conto dei risultati del controllo strategico e di quelli rilevati nella Relazione sulla Performance dell'anno 2012, degli atti di programmazione degli Enti territoriali e degli altri Enti istituzionali locali, nonché dei risultati dell'indagine effettuate sul clima esterno ed interno.

Si rileva la coerenza tra le Aree strategiche definite e la mission della Camera e le politiche di sistema, desumibili dai documenti di programmazione politico finanziari.

Le modalità di definizione degli outcome sono risultate, per gli aspetti metodologici, corrette, utilizzando anche le risultanze delle analisi di contesto.

Si rileva che le assemblee del personale sono state momenti di comunicazione interna per condividere la programmazione del ciclo della performance e si auspica una sempre maggiore formalizzazione delle differenti forme di partecipazione.

L'Organismo dà atto della coerenza tra il processo attuato e quanto definito nel SMVP in termini di soggetti, tempistica, definizione degli obiettivi. In particolare, si rileva che la scelta degli obiettivi strategici segue una corretta metodologia, tendendo conto dei risultati delle analisi di contesto interno ed esterno, delle risultanze del processo di coinvolgimento degli stakeholder, della consolidata collaborazione delle Aziende Speciali, della multidimensionalità della gestione e dei diversi ambiti della performance.

Si valuta positivamente la misurabilità degli obiettivi strategici, in linea con le previsioni del SMVP e con un processo di rolling: gli obiettivi sono riferiti ad uno specifico arco temporale triennale ed annuale, i correlati parametri di misurazione e i target attesi di risultato sono definiti a priori e tengono conto di quanto pianificato e realizzato nell'anno precedente.

Si segnala l'opportunità di perfezionare l'applicazione della metodologia della BalancedScorecard (BSC), come individuata nel SMVP.

Si rileva il collegamento tra la pianificazione della performance ed il processo di programmazione economico-finanziaria dell'Ente.

L'OIV constata una coerenza di massima tra il processo di pianificazione strategica e il ciclo della performance, segnalando che la mancata completa integrazione è ancora conseguenza "necessaria" di un disallineamento temporale tra il programma di mandato (2008-2013) e le prescrizioni normative vigenti (d.lgs. n. 150/2009).

3.2 PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

Si rileva anche, per il 2013, l'opportunità di una maggiore congruità tra l'avvio del processo di programmazione operativa e la redazione della Relazione Previsionale e Programmatica. Nel documento di approvazione della RPP si dà atto del coinvolgimento degli stakeholder. Dall'analisi del documento si desume che i programmi e gli obiettivi sono maggiormente esplicitati.

L'Organismo rileva che il legame tra i vari elementi della pianificazione e programmazione è adeguatamente rappresentato nel Piano.

Dà altresì atto che nella definizione degli obiettivi operativi si è tenuto conto della multidimensionalità della gestione e dei diversi ambiti della performance, delle esigenze e aspettative degli stakeholder interni ed esterni, della collaborazione delle Aziende Speciali nell'attuazione della strategia dell'Ente.

L'OIV, quindi, verifica una coerenza tra quanto dichiarato nel documento di Sistema in termini di soggetti, ruoli e definizione degli obiettivi operativi rispetto al processo effettivamente messo in atto dalla Camera, con un idoneo coinvolgimento dei soggetti del processo medesimo e con una adeguata metodologia di misurazione. Infatti, i target sono stati fissati in modo da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati sulla base dell'andamento storico e sulla base di quanto fissato dalle altre Camere di Commercio in ottica di benchmarking.

Si constata ancora la necessità di prevedere margini di miglioramento per gli aspetti relativi alla tempistica, al fine di agevolare l'elaborazione del Piano del Performance secondo le scadenze previste.

Si è desunto che nella RPP 2013 non sono esplicitate le risorse assegnate ai diversi programmi operativi. Si constata, comunque, che l'assegnazione è stata effettuata direttamente in sede di definizione del preventivo.

Si rileva una coerenza tra budget direzionale e RPP con i dati relativa alla spesa storica, secondo le informazioni della Relazione al Preventivo, nonché una congruità tra la quantità e qualità delle risorse disponibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi operativi.

Gli obiettivi sono assegnati a tutti i dirigenti, alle posizioni organizzative e al rimanente personale dell'Ente anche se in tempi non sempre sufficientemente congrui per consentire l'ottimale svolgimento delle attività camerali e il raggiungimento dei risultati attesi. Detta tempistica risente del citato slittamento temporale nella programmazione, già precedentemente indicato.

Si ritiene che gli obiettivi individuali di tutto il personale siano adeguatamente definiti, secondo criteri di coerenza e correttezza metodologica, con l'associazione di puntuali indicatori e target attesi, al fine di valutare in fase di rilevazione e rendicontazione il grado di raggiungimento e l'eventuale scostamento di quanto programmato.

Si aggiunge, altresì, che i citati obiettivi sono sufficientemente esplicitati evidenziando, con maggiore chiarezza rispetto all'anno precedente, il contributo che il singolo apporta al raggiungimento complessivo di un determinato obiettivo. Si prende atto che l'Ente ha accolto i suggerimenti dell'OIV, iniziando un percorso di collegamento, e non di sovrapposizione, ancora migliorabile, tra performance organizzativa ed individuale.

Si prende atto che l'Ente continua l'ottimizzazione del sistema di comunicazione interna, per rendere più formali e strutturati i processi di assegnazione degli obiettivi al personale camerale.

L'attività di analisi dell'OIV ha verificato un chiaro ed espresso riscontro tra i documenti di programmazione e il processo di programmazione operativa, confermando una effettiva coerenza tra il processo stesso ed il ciclo delle performance.

3.3 IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Si rileva un idoneo livello di compliance del documento e di adeguatezza metodologica, comprensibilità ed esaustività dei contenuti riportati. Tale valutazione consegue alle analisi di seguito indicate.

Il Piano contiene tutti i requisiti strutturali richiesti dalle norme, secondo un adeguato bilanciamento tra il documento principale e quelli allegati, avendo cura di utilizzare anche un linguaggio differenziato per le sezioni divulgative e quelle di maggior dettaglio.

In riferimento alle prescrizioni di legge in termini di trasparenza, si sottolinea che il documento è stato pubblicato sul sito, nella sezione “Amministrazione trasparente”, e la sua facile accessibilità e consultabilità. Pur essendo stati rispettati i termini relativi agli obblighi di pubblicazione delle deliberazioni camerali, il documento non è stato pubblicato entro il 31 gennaio, poiché a quella data non era stato ancora redatto.

Nell’ambito del Piano si è rilevata l’adeguatezza e correttezza metodologica delle aree strategiche, degli outcome, degli obiettivi strategici ed operativi e delle azioni quali elementi fondamentali per la pianificazione e programmazione.

Si appura che l’Ente ha ritenuto, in una fase di fine mandato e valutando la difficile congiuntura economica, di mantenere gli outcome come già definiti nella scorsa programmazione. L’OIV auspica nuovamente che essi, benché già metodologicamente corretti, siano meglio strutturati per consentire la multidimensionalità della performance.

Tutti gli obiettivi, ai vari livelli, risultano coerenti con l’analisi di contesto, trasversali anche a più unità organizzative, nonché chiari nella loro formulazione. Gli indicatori e i target attesi sono associati a ciascun obiettivo e sono costruiti in modo corretto e puntuale.

L’Organismo dà atto che l’Ente, nel 2013, ha formulato gli obiettivi operativi, utilizzando la tecnica “di risalita” per la misurazione della correlata performance.

I piani operativi di attività sono presenti, costruiti correttamente e consentono di individuare attività da porre in essere per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, esplicitando i soggetti coinvolti e la tempistica.

Potrebbe essere opportuno che, a livello di sistema, sia possibile esprimere puntualmente le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi operativi.

Si valuta sufficientemente positivo il collegamento tra il Piano della Performance, il Sistema di Misurazione e valutazione delle performance e il Programma Triennale della Trasparenza.

3.4 MONITORAGGIO E REPORTING IN ITINERE

Si evidenzia che gli strumenti e le metodologie progettate sono state attuate, fornendo un efficace supporto al ciclo della performance.

Il processo di monitoraggio, a livello organizzativo, è attuato a cadenze periodiche prefissate e con controlli di processo adeguati; a livello individuale si ritiene possa essere migliorabile in termini di tempistica e di processo.

I sistemi informativi hanno consentito un corretto monitoraggio in itinere in merito al grado di attuazione degli obiettivi di performance organizzativa, degli obiettivi assegnati ai dirigenti e ai titolari di Posizioni Organizzative, ai fini della performance individuale. In riferimento al monitoraggio degli obiettivi assegnati al rimanente personale, l'OIV appura la messa in atto da parte dell'Ente di un processo di miglioramento, non ancora concluso, in riferimento agli strumenti di reporting e di azioni di feedback.

L'Organismo, in riferimento al sistema di reporting, prende atto dell'utilizzo di informazioni derivanti da altri processi, sistemi e fonti messi a disposizione dall'Ente.

In relazione al monitoraggio della performance organizzativa, si evidenzia l'operatività di un sistema di feedback adeguato che si traduce nella messa in atto di azioni correttive. Allo stesso tempo l'OIV invita l'Ente, appena se ne ravvisino le condizioni, a sostituire gli obiettivi non più raggiungibili con altri altrettanto qualificanti (anticipando, se del caso, obiettivi collocati più avanti nel tempo, in termini di attuazione del Piano della Performance triennale).

Il sistema di reporting in itinere fornisce informazioni al vertice politico e amministrativo e alla dirigenza per orientare i comportamenti sempre in un'ottica di miglioramento della performance organizzativa. Tali informazioni sono gestite, elaborate ed aggregate dall'Ufficio Controllo di gestione secondo una cadenza semestrale.

Si è verificato che il sistema di monitoraggio interessa anche le Aziende Speciali e ne rileva in itinere, a livello organizzativo, il grado di raggiungimento di quegli obiettivi individuati nella Piano della Performance dell'Ente.

3.5 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

L'Organismo valuta che l'assegnazione della responsabilità della rilevazione dei dati e lo svolgimento del processo di misurazione avviene in coerenza con quanto definito dall'Ente nel SMVP.

La misurazione della performance organizzativa riguarda i diversi ambiti di misurazione, così come sono definiti nel SMVP e declinati nel Piano della Performance.

Si conferma che per la misurazione della performance organizzativa sono stati utilizzati alcuni dati di benchmarking che hanno consentito di confrontare il livello delle performance raggiunte da più Camere di commercio, anche se si auspica un ampliamento degli ambiti di comparazione.

Si valuta che si è proceduto alla rilevazione degli scostamenti dei risultati registrati rispetto a quanto pianificato e programmato, migliorando altresì, rispetto al 2012, il processo informativo riguardo le cause degli scostamenti e gli interventi correttivi attuati.

L'OIV ha verificato l'avvio di un processo di coinvolgimento dei dirigenti, dei titolari di posizioni organizzative e degli altri livelli organizzativi affinché i risultati del processo di misurazione della performance organizzativa si traducano realmente in informazioni utili per la valutazione finale della performance.

E' apprezzato l'impiego da parte dell'Ente della piattaforma informatica (messa a punto da Infocamere per il sistema camerale) al fine di strutturare format ad hoc che permettono di utilizzare efficacemente i dati emersi dal sistema di misurazione.

3.6 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

L'OIV prende atto della coerenza tra i risultati del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e quella individuale, verificando un effettivo collegamento tra loro e apprezzando l'avvio di un processo di differenziazione tra i due ambiti tale da evitare sovrapposizioni. Si auspica che tale processo, ancora in fase embrionale, realizzi nel 2014 margini di miglioramento.

L'attività di analisi ha verificato che la valutazione del Segretario Generale, dei Dirigenti, dei titolari di Posizioni Organizzative e del rimanente personale è stata basata su specifici criteri e parametri di valutazione, così come definiti nel documento SMVP.

L'Organismo constata che il processo di valutazione è stato attuato rispettando le previsioni del SMVP in riferimento alle fasi, alla tempistica, ai soggetti responsabili ed agli strumenti di reportistica.

Si apprezza la maggiore esplicitazione, rispetto all'anno precedente, delle cause che hanno determinato particolari scostamenti rispetto ai target programmati. Si considerano, invece, poco tempestive l'esplicitazione di correlate azioni correttive da intraprendere.

Si è constatato che nel processo di valutazione della performance individuale si è seguito un processo a cascata in coerenza con quanto stabilito dalla norma ed esplicitato nel SMVP dell'Ente.

In esito a questo processo l'Ente stila una graduatoria che differenzia le valutazioni individuali.

Si conferma che l'erogazione della retribuzione del risultato è avvenuta sulla base degli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance individuale di tutto il personale.

Si è riscontrata la comunicazione degli esiti della valutazione agli interessati, anche nell'ambito di comunicazioni più strutturate allo scopo di orientare e motivare il valutato verso il raggiungimento degli obiettivi.

Si evidenzia l'opportunità di individuare metodologie più strutturate per i momenti di audit.

Si dà atto che gli esiti del processo di misurazione e valutazione sono utilizzati dall'Ente anche al fine di costruire percorsi di formazione utili per lo sviluppo delle professionalità individuali e di crescita professionale.

3.7 RENDICONTAZIONE INTERNA ED ESTERNA E RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L'Organismo ha riscontrato l'impiego, nell'ambito del SMVP, di un adeguato sistema di reporting direzionale ed operativo, differenziata nei contenuti, per gli Organi di indirizzo e per i Dirigenti.

Il Sistema fornisce un utile supporto all'attività svolta dall'Organismo e ai decisori e amministratori per avviare anche il nuovo ciclo di pianificazione e programmazione.

Si è verificata la coerenza della tempistica di predisposizione ed approvazione dei documenti di rendicontazione interna ed esterna da parte dell'Ente, permettendo ai soggetti a ciò deputati le correlate verifiche.

L'OIV dà atto che, nell'ottica di integrazione dei vari sistemi e strumenti di cui si avvale l'Ente, per i documenti di rendicontazione – esterni ed interni – sono stati utilizzati, a vari livelli di competenza, i dati rilevati dall'ufficio controllo di gestione, quelli forniti dai documenti di

programmazione finanziaria di bilancio, quelli forniti automaticamente dai sistemi informatici utilizzati.

Dal report sul controllo strategico si evincono tutte le informazioni necessarie per rendicontare agli organi il livello di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, gli scostamenti rispetto a quanto programmato e le cause di tali scostamenti.

La Relazione sulla performance è stata predisposta tenendo conto dei citati strumenti in uso nell'Ente, che, nei modi e nei tempi di legge, ha provveduto a mettere in atto il processo di predisposizione della Relazione, sottoponendo il documento anche in fase di elaborazione all'OIV per le dovute verifiche.

L'Organismo ha verificato l'articolazione, la struttura e i contenuti della Relazione, al fine di ultimare gli adempimenti di sua competenza.

Il processo, riportato in modo analitico nelle carte di lavoro dell'OIV agli atti della struttura tecnica, permetterà di arrivare alla validazione della Relazione e alla conseguente pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

Dà atto che l'Ente in tempi congrui provvederà a realizzare la Giornata della Trasparenza on line, per presentare ai propri stakeholder, anche tramite la Relazione della Performance, i risultati raggiunti nell'anno.

3.8 PROGRAMMAZIONE TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'Organismo in questo ambito prende atto del modus operandi attuato dall'Ente; in particolare in merito alla corretta esplicitazione del grado di adeguamento del Programma 2013 agli obblighi di pubblicazione previsti dalla norma.

Si prende altresì atto che gli obblighi di cui al Programma 2013 sono stati ottemperati, nei modi e nei tempi di legge.

L'OIV rileva - così come risulta dal documento di attestazione del 31 gennaio 2014 - la veridicità e l'attendibilità dei dati riportati nella griglia di rilevazione al 31.12.2013, redatto dal Responsabile della trasparenza, rispetto a quanto pubblicato sul sito Camerale.

Ribadisce che la ratio sottesa alla normativa non è solo quella di pubblicare dei documenti, ma di rendere la pubblicazione sistematica ed organica al fine di soddisfare le esigenze dei portatori di interesse di riferimento.

L'OIV rileva che l'Ente utilizza sistemi sufficientemente adeguati e ha implementato il modello organizzativo per la raccolta e la pubblicazione dei dati nonché per il monitoraggio dei dati pubblicati.

Si dà atto che a cadenza periodica viene effettuata la rilevazione degli accessi al sito web ed alle varie sezioni.

L'Organismo, altresì, conferma che la sezione "Amministrazione trasparente", con le relative sottosezioni, utilizzata per gli obblighi di pubblicazione è conforme alle specifiche richieste dal d.lgs. 33/2013. Con riferimento ai contenuti pubblicati, si evidenziano ancora alcune lacune, giustificate dall'enorme mole di dati da pubblicare, comunque in via di superamento.

3.9 VALUTAZIONE DELL'IDONEITA' DELL'IMPIANTO: PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Come valutazione di carattere generale l'Organismo esprime una valutazione complessivamente positiva dell'impianto del sistema dei controlli e delle modalità di funzionamento del ciclo della performance, rilevandone la rispondenza alle esigenze di funzionalità e di utilità della Camera di Commercio con una corretta rispondenza rispetto a quanto previsto dalla normativa di riferimento.

L'Organismo rimanda ai singoli paragrafi di riferimento le proposte di miglioramento avanzate.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

f.to Prof. Maurizio Ricci

f.to Prof. Nunzio Angiola

f.to Dott. Stefano Cancellaro

Foggia, 17 giugno 2014