Camera di Commercio
Latina

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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

INDICE

Premessa

A. Performance organizzativa

- Definizione di obiettivi, indicatori e target
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa
- Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

B. Performance individuale

- Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target
- Misurazione e valutazione della performance individuale
- Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

D. Infrastruttura di supporto

- Integrazione con gli altri sistemi di controllo

E. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

F. Definizione e gestione di standard di qualità

G. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Conclusioni: proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Premessa

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettere a) e g) del D. Lgs. n. 150/2009, l'OIV è tenuto a monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e ad elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso, nonché a promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

La Relazione sul Funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni fa riferimento ad una complessiva analisi svolta relativamente all'anno 2012 e in parte sul 2013, limitatamente alle attività fino ad oggi svolte, evidenziando eventuali criticità e miglioramenti concernenti il ciclo avviatosi con l'ultimo piano adottato.

L'elaborazione della Relazione tiene conto delle linee guida contenute nelle Delibere n.4/2012 e n.23/2013 della Civit, oltre che della Convenzione Civit Unioncamere e delle altre delibere emanate dalla Commissione con riguardo all'attuazione del ciclo della performance.

E' opportuno precisare che il Sistema di Misurazione e Valutazione (di seguito SMV) vigente si compone di un primo documento adottato con delibera della Giunta camerale n.10, del 15 marzo 2011, predisposto dall'O.I.V., nel quale è stata tracciata la struttura del sistema e descritto il processo di misurazione e valutazione. Successivamente, con delibera della Giunta camerale n.59, del 29 luglio 2011, è stato approvato un ulteriore documento riguardante il SMV delle Performance organizzativa ed individuale del personale camerale, ugualmente predisposto dall'O.I.V.. Un'ulteriore modifica è stata approvata con la delibera di Giunta n.79 del 12 dicembre 2011 con riferimento all'applicazione delle fasce di merito previste dall'art.19 del D.Lgs. 150/2009.

Con la delibera di Giunta n. 24 del 27 marzo 2012 è stata approvata la proposta di modificare il SMV vigente attraverso l'introduzione della pesatura degli obiettivi, con l'intento di rendere più oggettiva la misurazione e la conseguente valutazione dei risultati. Tale implementazione verrà effettuata a valere sul ciclo della performance 2013-2015. Il SMV è stato condiviso con le rappresentanze sindacali dei lavoratori. A supporto dell'attuazione e gestione del ciclo della performance, Unioncamere in collaborazione con Infocamere ha avviato il progetto "Saturno" per la gestione delle singole fasi del Ciclo della

Performance attraverso specifici moduli informatici. L'Ente camerale ha aderito al progetto già alla fine del 2011 ed ha sperimentato l'applicazione dello stesso già nel corso del 2012.

A. Performance organizzativa

La procedura di misurazione e valutazione della performance organizzativa prevista dal sistema prende in esame i cinque ambiti di riferimento indicati nella delibera n.104/2010 della CIVIT:

- il grado di attuazione della strategia (stato di attuazione del Piano della performance attraverso il monitoraggio degli indicatori di misurazione e valutazione individuati per ciascun obiettivo);
- il portafoglio delle attività e dei servizi (indicatori Sistema Pareto Unioncamere);
- lo stato di salute dell'amministrazione (indicatori economico patrimoniali – Sistema Pareto Unioncamere);
- l'impatto dell'azione amministrativa – outcome;
- il confronto con le altre amministrazioni.

Nell'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance a livello organizzativo è risultato agevole il monitoraggio del grado di attuazione della strategia del Piano attraverso la misurazione degli indicatori associati agli obiettivi strategici ed operativi nell'ambito di ciascuna area strategica individuata. Il monitoraggio delle attività, dei servizi e dello stato di salute dell'amministrazione è stato effettuato con cadenza semestrale attraverso la misurazione di indicatori (alcuni indicatori rientrano nel "sistema Pareto") associati ad obiettivi inseriti nel Piano. Meno agevole la valutazione dell'impatto dell'azione amministrativa; gli indicatori di outcome associati alle aree strategiche individuate hanno fornito una parziale visione sui risultati attesi dall'amministrazione in termini di impatto sul territorio. Nel piano 2013-2015, sono stati, invece, inseriti indicatori maggiormente significativi tenendo conto del pannello di indicatori standard fornito da Unioncamere.

Quanto al confronto con le altre Camere di Commercio, non è stata svolta l'analisi di benchmarking in attesa dell'aggiornamento dei dati Pareto da parte di Unioncamere.

Le criticità rilevate dal monitoraggio intermedio hanno portato a modificare alcuni obiettivi operativi pianificati ad inizio anno.

- **Definizione di obiettivi, indicatori e target**

Nella definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target all'interno del piano della performance si è tenuto conto delle linee guida contenute nelle delibere Civit n. 89/2010 e n. 112/2010. Gli obiettivi sono stati definiti sulla base dei documenti di programmazione dell'Ente (Relazione Previsionale e Programmatica, Bilancio di previsione e budget direzionale). Gli obiettivi strategici ed operativi hanno tradotto, in maniera chiara, i contenuti progettuali di ciascuna priorità della Relazione Previsionale e Programmatica, ulteriormente dettagliati negli allegati al bilancio di previsione. A ciascun obiettivo sono stati associati uno o più indicatori con l'indicazione dello stato o dimensione attuale e del target. Gli indicatori sono stati definiti con la collaborazione dei dirigenti. Agli obiettivi sono stati assegnati, altresì, risorse umane e budget.

Nel 2012 sono state individuate tre aree strategiche. Per ciascuna di esse sono stati definiti obiettivi strategici ed obiettivi operativi corredati da almeno un indicatore. Nel Piano 2013-2015 l'Ente ha rivisto la formulazione degli obiettivi e dei relativi indicatori di misurazione, introducendo accanto a quelli definiti dall'amministrazione anche indicatori del Sistema Pareto per la misurazione della qualità dei servizi.

- **Misurazione e valutazione della performance organizzativa**

L'Ente camerale ha svolto un monitoraggio semestrale degli obiettivi operativi con la produzione di un report presentato sia all'organo di vertice politico-amministrativo che al Segretario Generale ed ai dirigenti, nonché agli stakeholder nel corso della "Giornata sulla Trasparenza". Il monitoraggio degli obiettivi operativi relativo al II semestre 2012 e il monitoraggio annuale degli obiettivi strategici sono attualmente in corso.

- **Metodologia per la misurazione e valutazione della performance**

Risulta chiara la definizione e l'assegnazione degli obiettivi rispetto ai diversi livelli organizzativi: 1) gli obiettivi strategici risultano assegnati e valutati in capo al Segretario Generale; 2) gli obiettivi operativi sono, invece, ricondotti alle singole aree organizzative e assegnati dal Segretario Generale, assieme alle azioni da intraprendere per il loro raggiungimento, ai dirigenti che in base alla tecnica del cascading[1] ribaltano a loro volta gli

[1] Secondo la Delibera CiVIT n.114/2010: "Il processo di *cascading* presenta una declinazione degli obiettivi, sia nel tempo (dagli obiettivi strategici di lungo periodo a quelli operativi di breve periodo), sia dai livelli organizzativi più elevati dell'amministrazione fino alle singole unità organizzative ed agli individui".

obiettivi, le azioni, gli indicatori e i target alle Alte Professionalità e alle Posizioni Organizzative; questi ultimi partecipano all'assegnazione degli obiettivi ai dipendenti allocati negli uffici di loro competenza.

La metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa è stata condivisa con le rappresentanze sindacali, prima dell'adozione ed illustrata al personale camerale nel corso di una apposita giornata sulla trasparenza dedicata al personale interno. Verrà effettuata un'ulteriore comunicazione ai dipendenti circa l'evoluzione metodologica che il sistema subirà e verrà anche previsto nel questionario sul benessere organizzativo un apposito spazio dedicato al giudizio del personale.

B. Performance individuale

La valutazione della performance individuale costituisce un livello di valutazione complementare a quello di valutazione della performance organizzativa. Scopo della valutazione della performance individuale è, da un lato, assicurare il raggiungimento della performance organizzativa e dall'altro dare riscontro ai lavoratori del proprio operato rinforzando tale azione con opportuni sistemi premiali. I risultati del processo di valutazione relativi all'anno 2011 ed i primi risultati del monitoraggio al I semestre 2012, sono stati presi in considerazione dall'Ente anche ai fini della riorganizzazione interna di alcuni uffici, oltre che nella definizione del piano di formazione.

Il processo di valutazione previsto all'interno del Sistema ha valenza gerarchica, nel senso che il valutatore è sovraordinato al valutato. Prevede, inoltre, tre momenti fondamentali:

a) assegnazione degli obiettivi a inizio anno;
b) verifica intermedia degli obiettivi ed eventuale loro aggiornamento;
c) valutazione degli obiettivi a fine anno.

Con riferimento a ciascuno di questi tre momenti è possibile evidenziare alcuni aspetti: a) l'assegnazione degli obiettivi, sia nel 2012 che nel 2013, è avvenuta in ritardo rispetto a quanto previsto nel calendario di attività stabilito all'interno del sistema stesso (marzo/aprile anziché febbraio) dovuta anche al cambio della dirigenza. Il processo di assegnazione degli obiettivi individuali, riguardo a tutte le categorie di personale, è stato coerente con il Sistema ed è avvenuto tramite controfirma di una scheda obiettivi; b) la verifica intermedia degli obiettivi e il loro successivo aggiornamento è scaturito dalla necessità di adeguare i target a seguito

dell'approvazione dei dati di consuntivo (anno 2011); c) la valutazione di fine anno sarà completata entro il primo semestre del 2013.

- **Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target**

Gli obiettivi operativi sono stati definiti sulla base degli obiettivi strategici. Coerentemente con l'attuazione del ciclo della performance, con l'approvazione del Piano della Performance e del Budget Direzionale la Giunta ha assegnato al Segretario Generale gli obiettivi e le risorse necessarie per il loro conseguimento. Con proprio provvedimento, a sua volta, il Segretario Generale ha assegnato ai Dirigenti gli obiettivi operativi e le risorse necessarie per il loro conseguimento. Immediatamente dopo, i Dirigenti, nella loro autonomia gestionale, come necessario complemento alla responsabilizzazione nell'uso delle risorse hanno assegnato gli obiettivi alle Posizioni Organizzative e alle Alte Professionalità (di seguito P.O. e A.P.) e con il loro supporto, hanno provveduto all'assegnazione degli obiettivi al personale delle proprie strutture mediante comunicazione scritta a firma del dirigente. Si rileva che in fase di prima attuazione gli obiettivi assegnati per l'esercizio 2012 ai dipendenti non sono stati sufficientemente dettagliati rispetto agli obiettivi operativi. Inoltre, i target individuati per ciascun indicatore sono stati rivisti in sede di aggiornamento del piano. Nel 2013 gli obiettivi individuali sono stati declinati con maggiore precisione in relazione a ciascun dipendente ed in coerenza con gli obiettivi del piano .

- **Misurazione e valutazione della performance individuale**

Il monitoraggio al I° semestre sullo stato di attuazione del piano della performance ha consentito la revisione e conseguentemente l'aggiornamento degli obiettivi attribuiti ad alcuni dipendenti. Il monitoraggio della performance individuale relativo al II semestre 2012 è attualmente in corso.

- **Metodologia per la misurazione e valutazione della performance**

Si rinvia a pagina 5.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni risulta coerente con quanto disposto dal D.lgs. 150/09. Come previsto dalla delibera 112/2010, ciascuna attività di cui si compone il Ciclo della Performance si sviluppa in un arco temporale ben

definito ed è descritto sia nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, sia nel Piano della Performance.

Sul ruolo svolto dai soggetti coinvolti si precisa che nel 2012 l'organo di indirizzo politico amministrativo (Giunta camerale) ha provveduto nei tempi all'approvazione del Piano della performance (entro il 31 gennaio 2012), ha preso visione del report di monitoraggio intermedio utilizzando i risultati per la riprogrammazione delle progettualità, in sede di aggiornamento del preventivo ed ha provveduto all'approvazione della valutazione del Segretario Generale e della dirigenza su proposta dell'OIV, ai fini della retribuzione di risultato per l'anno 2011. Sempre nel 2012, il Segretario Generale e la dirigenza hanno provveduto alla valutazione del personale dell'area di propria competenza, con il supporto delle AP e delle PO. Il personale ha collaborato all'attività di rilevazione dati, rispondendo con tempestività e precisione alle richieste del controllo di gestione ed ha attivamente preso parte alla giornata della trasparenza (27/07/2012), acquisendo nozione circa l'attuazione del ciclo della performance e l'adozione del sistema di misurazione. L'OIV ha costantemente supportato le attività necessarie alla predisposizione dei documenti previsti dal Ciclo della performance quali: il piano della performance, il programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Ha, inoltre, validato la relazione sulla performance del 2012 ed ha avviato il lavoro di revisione del sistema di misurazione e valutazione; ha controllato la chiarezza e completezza delle schede di monitoraggio ed ha garantito il proprio supporto all'attività di valutazione della performance con riguardo al 2011. La Struttura Tecnica Permanente (di seguito STP) ha supportato in ciascuna delle attività richiamate il lavoro svolto dall'OIV. Nella Struttura Tecnica Permanente (STP) operano n. 2 unità di personale, di queste un'unità ha prevalentemente competenze economico-gestionali, l'altra ha prevalentemente competenze giuridiche. Il costo annuale della STP è sostanzialmente riconducibile al costo delle unità di personale dedicato, peraltro in modo non esclusivo, all'attività in oggetto. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie.

Si può giudicare positivamente il grado di comunicazione e collaborazione tra i diversi soggetti coinvolti.

D. Infrastruttura di supporto

L'attuazione del ciclo della performance si avvale del supporto del sistema di Controllo di Gestione. Il sistema di CDG è alimentato, solo in parte in modo automatico dal "Sistema di contabilità generale", dal "Sistema di contabilità analitica" (Oracle e OFA) e dal "Sistema informatico di gestione del personale" (Sipert). A loro volta, i dati prodotti dal Sistema di CDG vengono utilizzati ai fini del controllo strategico; questa alimentazione avviene in modalità manuale.

Il sistema di CDG è utilizzato per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Piano della Performance. Ad esempio, nell'ambito dell'obiettivo strategico" Garantire un'adeguata ed efficiente gestione delle risorse finanziarie e patrimoniali dell'Ente", l'Obiettivo operativo "Miglioramento del tasso di riscossione del diritto annuale in competenza, con ravvedimento operoso e coattivo" viene misurato attraverso gli indicatori di seguito riportati: % incasso in competenza 2012; % incasso ruoli DA anni pregressi (2012); Aggiornamento semestrale dei dati riferiti ai crediti relativi ad anni precedenti; % incasso crediti (2012); emissione del ruolo 2010 entro il 31/7/2012.

I dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici ed agli obiettivi operativi provengono dalle previsioni di bilancio e dal budget direzionale.

- **Integrazione con gli altri sistemi di controllo**

Suscettibile di miglioramento, è il processo di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti per garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con gli altri sistemi di controllo esistenti. La pianificazione strategica e il controllo di gestione sono collegati tra di loro; la rilevazione sullo stato di attuazione della strategia seguita dall'Ente passa attraverso il monitoraggio dei dati e il calcolo degli indicatori e la misurazione dei risultati effettuati dal controllo di gestione.

Il processo di misurazione e valutazione della performance prevede che la mera attività di rilevazione dei dati da parte del sistema di Controllo di Gestione venga accompagnata e integrata da incontri tra i vari attori coinvolti nel processo stesso, al fine di evidenziare e rimuovere in maniera tempestiva le cause ostative al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Quanto alla tempistica con la quale si susseguono le varie fasi, in base a quanto previsto dalle delibere Civit 112/2010 e 1/2012 la predisposizione del Piano della Performance viene avviata in coincidenza con la fase di predisposizione del bilancio. L'elaborazione del

piano nella sua interezza è conseguente al ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, il Piano è infatti approvato entro il 31 gennaio.

E. 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

L'amministrazione ha dato attuazione al programma triennale per la trasparenza adottato con delibera della Giunta camerale entro il 31 gennaio 2012. Nel corso dell'anno è stata organizzata la giornata della trasparenza rivolta agli stakeholder esterni ed interni. La giornata, organizzata a costo zero, è stata pubblicizzata tramite un avviso sul sito dell'Ente camerale nei dieci giorni precedenti l'iniziativa e mediante l'invio di specifico invito tramite posta elettronica ai soggetti interessati: camere di commercio, enti locali, associazioni di categoria, associazioni di consumatori e stampa locale. Nel corso della giornata della trasparenza sono state proiettate delle *slides* ed è stato favorito il confronto in sala con i soggetti intervenuti.

L'Ente camerale ha, inoltre, provveduto all'aggiornamento dell'apposita sezione "Trasparenza, valutazione e merito" sul sito istituzionale in base alle disposizioni previste dalle delibere Civit. A tal proposito va segnalato che nel 2012 vi è stata una sensibile implementazione della sezione attraverso la pubblicazione di numerosi dati. Alcuni problemi tecnici connessi alla gestione del sito hanno talvolta rallentato il processo di aggiornamento, tutt'ora in corso. Nel 2013 si è, inoltre, provveduto a dare attuazione al nuovo DL 33/2012, attraverso la riorganizzazione della sezione trasparenza, valutazione e merito, ad oggi denominata "Amministrazione trasparente".

Tab.1 Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati:

Tipologie dei dati	Disponibilità del dato	Trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione	Pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente"	Trasmissione ad altri soggetti (laddove effettuata)
Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica	Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono	Trasmissione telematica	Inserimento manuale	---
Collaboratori e	Archivio cartaceo	- Trasmissione	Inserimento	---

consulenti		telematica	manuale	
Dirigenti	Banca dati unica centralizzata	Trasmissione telematica	Inserimento manuale	---
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono	Trasmissione telematica	Inserimento manuale	- Anagrafe delle prestazioni - Telematica - Annuale
Bandi di concorso	Banca dati unica centralizzata	Trasmissione telematica	Inserimento manuale	GU
Tipologia procediamenti	Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono	Trasmissione telematica	Inserimento manuale	---
Bandi di gara e contratti	Banca dati unica centralizzata	Trasmissione telematica	Inserimento manuale	- GU - GUCE - SITARL
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Banca dati unica centralizzata	Trasmissione telematica	Accesso diretto o attraverso link alla/e banca/banche dati di archivio	---

Tab.2 Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio:

Selezionare le attività svolte dai singoli soggetti sottoindicati	**Raccolta dei dati**	**Invio dei dati al responsabile della pubblicazione**	**Pubblicazione dei dati online**	**Supervisione e coordinamento dell'attività di pubblicazione dei dati**	**Monitoraggio**
Dirigente responsabile dell'unità organizzativa detentrice del singolo dato				SI	SI
Responsabile della comunicazione (laddove presente)					
Responsabile della gestione del sito web (laddove presente)	SI	SI	SI	SI	SI
Responsabile dei sistemi informativi (laddove presente)					SI
Responsabile della trasparenza				SI	SI
Responsabile della prevenzione della corruzione (laddove diverso dal responsabile della trasparenza)					
OIV			SI		SI
Altro soggetto (specificare quale)					

Tab.3 Monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall'OIV:

	Oggetto del monitoraggio	Modalità del monitoraggio	Estensione del monitoraggio	Frequenza del moniotraggio
Strutture centrali	Avvenuta pubblicazione dei dati	Verifica su sito	Su un campione dei dati	Mensile

Relativamente ai sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente" sono da attivare e/o implementare.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

Con riguardo agli standard di qualità, per la definizione degli stessi l'Ente camerale ha implementato il Piano della Performance 2013-2015 inserendo specifici indicatori di monitoraggio riguardanti l'efficacia, l'efficienza, la tempestività e l'accessibilità dei servizi. A tal fine, svolgerà anche indagini di customer satisfaction, in continuità con le indagini svolte negli anni 2009 e 2011.

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione prevede un monitoraggio semestrale dello stato di attuazione del piano della performance. Nel ciclo della performance si inserisce il monitoraggio continuo sull'utilizzo delle risorse destinate alle progettualità camerali svolto dall'Ufficio Finanza che fornisce informazioni necessarie e tempestive per la gestione operativa.

Il sistema ha dimostrato di poter essere di supporto al processo di *feed-back* svolto nella seconda parte dell'esercizio in sede di aggiornamento del preventivo e del budget direzionale e di poter adeguatamente accompagnare la ridefinizione di obiettivi o target ai vari livelli di programmazione.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

La Relazione è stata predisposta sulla base delle indicazioni della Delibera CiVIT n. 4/2012 recante Linee guida relative alla redazione della Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità e della successiva delibera 33/2013.

Si è tenuto conto, altresì, delle delibere nn. 89/2010, 104/2010, 114/2010 e 1 del 2012 in materia di Sistema di misurazione e valutazione della performance, nn. 112/2010 e di nuovo 1 del 2012 in materia di Piano della performance, n. 88/2010 e 3/2012 in materia di Standard di qualità, n. 5/2012 in materia di Relazione sulla performance e n. 5/2010 e n. 112/2012 in materia di Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Si è tenuto conto, inoltre, delle Linee Guida emanate da Unioncamere.

Nel 2012 l'OIV ha ricevuto copia del Piano della Performance e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità predisposti dall'Ente rispetto ai quali ha espresso un proprio parere di rispondenza a quanto previsto dalla normativa vigente. Ha supportato il processo di valutazione e predisposto la Relazione sulla performance per l'anno 2011, assistito dalla struttura tecnica e dalla dirigenza, P.O. e A.P. In merito specificamente alla sezione Trasparenza e integrità dei controlli interni, l'OIV ha condotto le attività di verifica necessarie alla valutazione del processo di attuazione del programma medesimo, svolgendo un periodico monitoraggio sulla pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" (ora "Amministrazione trasparente") del sito istituzionale curata dal Responsabile della trasparenza dell'ente camerale.

Il Programma Triennale sulla Trasparenza e l'integrità è stato sottoposto ad una verifica circa la completezza del contenuto rispetto a quanto richiesto dalle delibere CIVIT.

L'OIV tiene a sottolineare che l'efficacia del processo di monitoraggio da lui stesso svolto dipende non solo dalle attività di verifica fin qui descritte, ma anche dalla loro integrazione con un'intensa e proficua collaborazione con l'ente camerale, in particolare con la Dirigenza e con il Responsabile della Trasparenza, sia pure nel rispetto reciproco dei principi di indipendenza ed imparzialità.

La struttura tecnica di supporto ha periodicamente consegnato all'OIV la documentazione necessaria a svolgere le proprie mansioni.

Conclusioni: proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Il nuovo ciclo di gestione della performance 2013-2015 verrà gestito mediante l'utilizzo completo dei moduli di programmazione, rilevazione, monitoraggio e valutazione del sistema Saturno, con il graduale coinvolgimento di dirigenti, PO e AP nel ruolo di validatori e rilevatori. Ciò permetterà una piena condivisione delle fasi del ciclo della performance.

Tenuto conto di quanto complessivamente rilevato e riportato nei paragrafi precedenti si segnala la necessità di provvedere alla implementazione di alcuni aspetti, peraltro, già ampiamente condivisi con l'Ente camerale quali:

- l'introduzione di un sistema di pesatura degli obiettivi per migliorare il processo di valutazione delle performance organizzativa e individuale;
- la definizione dei livelli standard di qualità da inserire nella Guida On line ai servizi;
- svolgimento di analisi di *benchmarking* sulla base degli indicatori Pareto;
- la valutazione della performance individuale anche attraverso lo svolgimento dei previsti colloqui sul livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e sugli esiti della valutazione in itinere rispetto alla gestione, in modo da poter individuare e rimuovere con sufficiente tempestività gli elementi ostativi al pieno riconoscimento del merito individuale e della connessa premialità;
- l'incremento del numero di monitoraggi.

Latina, 30 maggio 2013

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
(Prof. Bernardino Quattrociocchi)