

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,  
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016**

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)

**PREDISPOSTO E APPROVATO DALL'OIV MONOCRATICO**

<b>NOMINATIVO</b>	<b>FIRMA</b>	<b>DATA</b>
DE ANGELIS Massimo	Firma depositata presso Struttura di Supporto OIV	09-05-2017


<b>DATA</b>	<b>STATO DELLE REVISIONI</b>	<b>REVISIONE</b>
<b>03-05-2017</b>	Emissione Relazione	<b>A</b>
<b>09-05-2017</b>	Emissione revisione	<b>B</b>

**ALLEGATI**

--

**DISTRIBUZIONE DEL DOCUMENTO:**

Pubblicazione sul sito web istituzionale

 <p>Camera di Commercio Latina</p>	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 2 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

## 1 PRESENTAZIONE E INDICE

### Scopo

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art. 14 del DLgs 150 del 2009 e delle delibere Autorità Nazionale AntiCorruzione ANAC (già ex CiVIT – delibera 23 del 2013) e ha lo scopo di analizzare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni nel ciclo della performance 2016, evidenziando punti di forza e debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance dell'anno precedente, anche al fine di identificare aree di miglioramento o di rischio di cui il ciclo della performance in corso e successivo deve tener conto, in un'ottica di miglioramento continuo.

Gli oggetti di valutazione sono:

- **il Sistema** di misurazione e valutazione dell'Ente;
- **il Modello di funzionamento:** valutazione sulle modalità con le quali l'Ente ha strutturato la propria organizzazione al fine di realizzare correttamente le attività previste dal ciclo della performance;
- **il Ciclo della performance** di cui all'art. 4 del DLgs 150 del 2009: valutazione del suo stato di attuazione rispetto ai criteri definiti dalla norma e dalle delibere ex CiVIT, ANAC di riferimento;
- **i controlli interni:** l'insieme delle indicazioni, dei processi e delle procedure poste in essere, in applicazione di quanto definito nel Sistema, al fine di avere la ragionevole certezza di produrre risultati utili alla realizzazione della performance attesa.

### Contesto di riferimento


Il 2016, segna per il sistema camerale l'avvio di un profondo processo di riforma già iniziato con l'entrata in vigore del D.L. 90/2014, convertito in Legge n. 114, dell'11 agosto 2014, che all'art. 28 ha previsto una graduale riduzione delle entrate camerali derivanti dal diritto annuo, comportando la necessità di garantire una ancora più attenta gestione delle ridotte risorse economiche a disposizione delle Camere di Commercio. L'anno 2016, inoltre, ha visto l'entrata in vigore dell'atteso Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n. 219, recante "Attuazione della delega di cui all'art. 10 della legge 7 agosto 2015, n. 2015, per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di Commercio, industria, artigianato e agricoltura", che pur lasciando immutata la mission generale del sistema camerale ha ridisegnato i compiti e le funzioni camerali, circoscrivendo in modo più puntuale gli ambiti di competenza con il ridimensionamento di alcuni e l'introduzione di nuovi.

Inoltre, la Camera di Commercio di Latina, ai sensi di quanto previsto dall'art.1, comma 3 del citato D.Lgs.n.219/2016, sarà oggetto di accorpamento con altra consorella.

Il mutato scenario legislativo ha sensibilmente condizionato il processo di pianificazione e programmazione in sede di predisposizione della Relazione Previsionale e Programmatica, del Preventivo, del budget direzionale e del Piano della Performance.

Inoltre, sempre nel corso del 2016 con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00143, del 1 agosto 2016, e la successiva nota regionale prot. n. 0414188, del 4 agosto 2016, è stato sciolto il Consiglio camerale e nominato un Commissario Straordinario.

L'Ente camerale, nelle more della definizione del procedimento di scioglimento degli organi camerali, avviato dalla Regione Lazio in data 15 aprile 2016, non ha potuto procedere all'approvazione nel termini di legge del consuntivo relativo all'esercizio 2015 (determina commissariale n. 13 del 15 settembre 2016) e della Relazione sulla performance (determina commissariale n. 14 del 15.09.2016), essendo intervenuta anche la decadenza della competente Giunta Camerale per dimissioni di oltre la metà dei componenti (art. 22 dello statuto camerale);

	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 3 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

Molte delle raccomandazioni suggerite nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, predisposta in data 6 maggio 2016 (RV-OIV-2016-001), non hanno potuto trovare attuazione come verrà evidenziato nei successivi paragrafi. Inoltre, molte delle raccomandazioni non attuate nel precedente ciclo della performance, verranno solo in parte riproposte; l'attuazione di alcune di esse, infatti, è fortemente subordinata all'esito del processo di riforma cui l'Ente camerale partecipa.

A livello organizzativo interno, è rimasta immutata la macro struttura organizzativa dell'Ente, approvata dalla Giunta camerale con delibera n. 38, del 29 maggio 2015, in vigore dal 1° giugno 2015, articolata come appresso specificato:

Tabella 1.

-	Organi istituzionali e Segreteria Generale	:	Segretario Generale - avv. Pietro Viscusi
-	Area 1 - Servizi di supporto e per lo sviluppo	:	dott. Erasmo Di Russo
-	Area 2 - Servizi alle imprese	:	dott. Domenico Spagnoli


L'articolazione organizzativa interna dei centri di responsabilità, individuati all'interno delle quattro funzioni istituzionali, indicate nell'allegato "A" del decreto 580/1993, risulta ad oggi come di seguito riportato (tabelle 2 e 3):

Tabella 2.

FUNZIONE ISTITUZIONALE		CENTRI DI RESPONSABILITÀ		DIRIGENTE RESPONSABILE
A	Organi Istituzionali e Segreteria Generale	c.d.r. SG	Organi Istituzionali e Segreteria Generale	Segretario Generale
B	Servizi di Supporto	c.d.r. 1	Personale/disciplina del mercato	dott. Erasmo Di Russo
		c.d.r. 2	Finanza e Provveditorato	dott. Erasmo Di Russo
C	Anagrafe e servizi di regolazione del mercato	c.d.r. 3	Regolazione del mercato	dott. Domenico Spagnoli
		c.d.r. 4	Anagrafe	dott. Domenico Spagnoli
D	Studi, formazione, informazione e promozione economica	CdR 5	Studi, formazione, informazione e promozione economica	dott. Erasmo Di Russo

Tabella 3.

SEGRETERIO GENERALE		Posti n. 1	in servizio n. 1
DIRIGENTI		Posti n. 2	in servizio n. 2
D3		Posti n. 6	in servizio n. 5
D1		Posti n. 16	in servizio n. 11
C		Posti n. 32	in servizio n. 27
B3		Posti n. 13	in servizio n. 11
B1		Posti n. 7	in servizio n. 6
A1		Posti n. 3	in servizio n. 3
<b>TOTALE</b>		<b>n. 80</b>	<b>n. 66</b>

	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 4 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

<b>1</b>	<b>PRESENTAZIONE E INDICE</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>CHECK-UP SULL'ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI E SULLA SUA FORMALIZZAZIONE</b>	<b>4</b>
2.1	Il sistema di misurazione e valutazione della performance	4
2.2	Il modello organizzativo e di funzionamento	7
<b>3</b>	<b>CHECK-UP SULLE FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E SUGLI STRUMENTI DI ACCOUNTABILITY</b>	<b>8</b>
3.1	Pianificazione strategica	9
3.2	Programmazione operativa	10
3.3	Il piano della performance	11
3.4	Monitoraggio, reporting in itinere del ciclo della performance e per l'attuazione degli obblighi di trasparenza. Infrastrutture di supporto.	12
3.5	Misurazione e valutazione della performance organizzativa	13
3.6	Misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane	14
3.7	Rendicontazione interna ed esterna. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione	15
3.8	Definizione e gestione degli standard di qualità	16
3.9	Valutazione finale: proposte di miglioramento	17
<b>4</b>	<b>DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV E PRESENTAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE</b>	<b>19</b>
4.1	Livelli di valutazione	20
4.2	Pianificazione attività di follow up	23
	<b>APPENDICE A</b>	<b>24</b>

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


### **2.1 Il sistema di misurazione e valutazione della performance**

- **Premessa**

Nella presente sezione si esprime una valutazione sia sul livello di compliance del Sistema di misurazione e valutazione della performance (presenza di requisiti strutturali richiesti dalle norme), sia sull'adeguatezza di quanto riportato (correttezza, comprensibilità, esaustività del Sistema).

- **Punti di controllo**

- *Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (Sistema) è stato elaborato in modo corretto: sono stati previsti gli ambiti di misurazione della performance organizzativa;*
- *Il Sistema è stato elaborato in modo corretto: sono state previste e definite le modalità di misurazione della performance organizzativa;*
- *Il sistema individuale è stato elaborato in modo da generare degli effetti.*
- *Il processo (in termini di sequenza di fasi, soggetti, responsabilità) è stato individuato in modo corretto, ossia è funzionale alle esigenze del ciclo della performance;*

 Camera di Commercio Latina	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI          VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE          MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 5 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,          TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

- Il sistema è stato elaborato in modo tale da essere coerente e integrato con l'intero impianto dei controlli e più in generale con il ciclo della pianificazione;
- Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato elaborato in modo coerente con il Piano, gli aspetti legati alla trasparenza e gli standard di qualità;
- Sono previsti dall'Ente adeguati supporti informatici per la gestione dell'intero sistema di misurazione e valutazione;
- Il sistema è stato elaborato in modalità "accountability", ossia per dare evidenza (e trasparenza) della capacità di misurare e valutare in modo corretto;
- Si prevedono delle modalità strutturate attraverso le quali il Sistema stesso è migliorato.

- Punti di forza e/o punti di debolezza

L'attuale Sistema vigente nell'Ente presenta molte caratteristiche metodologiche richiamate dalla delibera ex CiVIT n. 104/2010 di riferimento, ad esempio:

- criteri per la misurazione della performance organizzativa;
- criteri per la misurazione della performance individuale;
- rappresentazione del processo a cascate dei assegnazione degli obiettivi individuali;
- rappresentazione dei criteri per la valutazione della performance individuale e degli elementi per la definizione di un piano di miglioramento individuale;
- dizionario delle competenze.


A tale, anche a fronte delle raccomandazioni rilasciate nella precedente relazione sul funzionamento del sistema, si rileva quanto segue:

-nel **Sistema il modello di misurazione della performance organizzativo** risulta non pienamente sviluppato metodologicamente: la delibera CiVIT n. 89 del 2010, premessa la necessità di inserire il modello di misurazione in una prospettiva di miglioramento continua, elenca e raccomanda alcune metodologie di misurazione della performance organizzativa (quali il modello Common Assessment Framework - CAF, Balanced Scorecard, ecc...). Il vantaggio è la disponibilità di un modello sperimentato ed efficace, le cui risultanze possono essere oggetto di confronto con altre realtà. Ad oggi non risulta adottata nessuna delle metodologie sopra descritte. Il Sistema di "Gestione del Ciclo della Performance", include delle funzionalità relative alla metodologia BSC per l'attivazione delle quali l'Ente camerale ha richiesto al referente Infocamere indicazioni operative specifiche che potrebbero essere verificate in occasione del nuovo ciclo della performance.

-**indicatori e target**: non risultano indicati i riferimenti metodologici (criteri) per caratterizzare correttamente gli indicatori di performance, i requisiti di fattibilità degli indicatori, i test di validazione della qualità degli indicatori e dei target. Ad oggi risulta che nell'ambito del sistema informatico "Gestione del Ciclo della Performance" (già Saturno), in corrispondenza di ciascun indicatore risultano costituite delle schede in cui sono riepilogati l'algoritmo di calcolo, con il dettaglio delle misure che compongono l'indicatore, vi è la descrizione dell'indicatore i target sul fronte triennale e l'indicazione del nominativo del validatore.

-**qualità**: nel sistema ci sono diversi collegamenti tra obiettivi e standard di qualità. Tuttavia non risultano collegamenti tra il Sistema e il Codice degli standard di qualità per i servizi offerti dall'Ente. Nella Relazione sulla Performance approvata nel 2016 e relativa all'anno 2015, è stata data maggiore evidenza agli indicatori che misurano la qualità dei servizi offerti e alle risultanze della Customer Satisfaction. E' in corso l'aggiornamento della Guida ai Servizi Camerali nella quale sono stati inseriti già alcuni indicatori significati.

-**legge 190/2012 e smi**: il sistema di misurazione non risulta aggiornato e quindi non tiene conto delle indicazioni contenute dalla Legge sulla prevenzione della corruzione. Tuttavia si riscontra che nell'elaborazione degli obiettivi e dei relativi indicatori, l'Ente camerale ha recepito nel piano della

 <p>Camera di Commercio Latina</p>	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 6 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

performance le misure anticorruzione approvate nel relativo Piano di Prevenzione triennale ed ha associato a tali obiettivi degli indicatori di monitoraggio specifici;

**-stakeholder:** non sono esplicitate nel Sistema le modalità di coinvolgimento degli stakeholder (anche ai fini della definizione degli obiettivi strategici). Un'opportunità di confronto con gli stakeholder è garantito dalla giornata della trasparenza. Un altro strumento di coinvolgimento degli stakeholder utilizzato, ad esempio, è il sito internet: la Camera ha attivato delle caselle di posta elettronica pubblicate sul sito camerale destinate alla segnalazione di eventuali illeciti sia da parte dei dipendenti che da parte di soggetti esterni, l'altra rivolta alle Associazioni di categoria e utenti esterni in modo da raccogliere suggerimenti e proposte per la prevenzione della corruzione in materia di affidamenti di lavori, servizi e forniture e quindi utili a definire obiettivi di performance.

Inoltre si evidenzia che in occasione della predisposizione del Piano di Prevenzione della Corruzione l'ente pubblica uno specifico avviso sul sito istituzionale dell'Ente che invita ogni soggetto interessato a consultare il documento predisposto prima della sua approvazione al fine di rilasciare dei contributi utili a contrastare il fenomeno della corruzione.

-non risultano definiti criteri per incentivare la differenziazione del giudizio da parte del Dirigente.

A tale riguardo la Struttura di supporto rileva che l'attività svolta dai dipendenti camerale, fatta eccezione delle attività svolte nell'ambito dell'erogazione di taluni servizi (per i quali sono definiti indicatori di quantità), difficilmente sono misurabili attraverso indicatori di quantità (e.g. numero di pratiche evase/totale pratiche). Spesso gli obiettivi individuali si sostanziano in obiettivi di gruppo per la cui realizzazione si assiste al frazionamento dei processi per i quali non è sempre agevole definire misurazioni di tipo quantitativo.

-non risultano definiti nel Sistema le differenziazioni tra **obiettivi individuali, di gruppo e organizzativi.**

-non risultano **sistemi di pesi e procedure per il calcolo dei punteggi sintetici individuali;**

- Valutazione

Il **Sistema** è stato elaborato ed approvato dall'Ente, sebbene sono presenti alcune non conformità alla normativa di riferimento (la principale è il non aggiornamento del Sistema con la normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza).

L'ultimo piano della performance elaborato ha tenuto conto delle indicazioni del Sistema, delle delibere ex CiVIT e delle raccomandazioni rilasciate dall'OIV nella precedente Relazione sul funzionamento del Sistema. Tuttavia, si ritiene che il Sistema necessita di significativi miglioramenti sulla base delle indicazioni contenute nelle delibere ex CiVIT n. 89 e 104 del 2010. **Il livello di valutazione per il Sistema è pari a 3,5.**

- Raccomandazione

Parte delle raccomandazioni suggerite non hanno trovato attuazione per le motivazioni in premessa specificate. Si richiama quindi nuovamente l'attenzione sulle principali raccomandazioni di seguito elencate:


**-strutturare e identificare gli indicatori e i target** (sia degli ambiti di performance di cui all'art. 8 del Dlgs 150/09 sia degli obiettivi organizzativi e individuali) in conformità con quanto indicato dalla delibera n. 89 del 2010 ex CiVIT (§ 4.2 e seguenti);

-l'adozione di una delle **metodologie per la misurazione della performance organizzativa** raccomandate dalla delibera n. 89 della CiVIT (CAF, Balanced Scorecard, etc..) assicurerebbe un risultato più completo e di maggiore dettaglio, più confrontabile con altre realtà, ed una misurazione degli ambiti di cui all'art. 8 del Dlgs 150/09 più adeguata a restituire informazioni utili al miglioramento del ciclo della performance;

**-aggiornare il Sistema** con le novità contenute nella Legge 190/2012 e smi e nel DLgs 33 del 2013 relative agli adempimenti in materia di trasparenza;

-esplicitare le **modalità con le quali l'amministrazione intende promuovere il miglioramento del Sistema** nel tempo.



 <p>Camera di Commercio Latina</p>	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 7 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

- elaborazione/integrazione degli **standard di qualità** per i servizi offerti dall'ente e previsione nel Sistema di un collegamento con il ciclo della performance.
- identificazione e **definizione delle modalità standard di consultazione degli stakeholder** (non solo i cittadini, ma anche i dipendenti, i fornitori, etc...);
- differenziazione dei giudizi**: valutare l'opportunità di definire indicatori qualitativi per valutare la capacità di differenziazione del giudizio, non solo sulla base, peraltro condivisa, dell'appartenenza ad una categoria professionale;
- valutare l'opportunità di prevedere **sistemi di pesi e procedure per il calcolo dei punteggi sintetici individuali**;
- differenziazione metodologica tra **obiettivi individuali, di gruppo e organizzativi**: nel documento non è esplicitata la distinzione tra obiettivi individuali, di gruppo e organizzativi, ai fini del calcolo del punteggio sintetico finale (si rileva, tuttavia, che di fatto l'Ente assegna obiettivi di gruppo e individuali).

Ai fini di intraprendere un processo di miglioramento del Sistema e per maggiori approfondimenti, si rinvia alle delibera ex CiVIT nn. 89 e 114 del 2010.

## 2.2 Il modello organizzativo e di funzionamento

- Premessa


Nella presente sezione si esprime una valutazione *sulle modalità con le quali la camera di commercio ha strutturato la propria organizzazione al fine di realizzare correttamente le attività previste dal ciclo della performance.*

- Punti di controllo

- E' stata progettata, adottata e comunicata a tutti i soggetti coinvolti l'architettura complessiva del funzionamento dei controlli volti a misurare e valutare la performance organizzativa e individuale;*
- E' presente un adeguato sistema informativo integrato per la gestione del ciclo della performance ed è supportato da un idoneo sistema informativo;*
- Esiste una struttura deputata al controllo di gestione ed è inserita nel modello organizzativo affinché operi in modo integrato e coordinato con le altre strutture/organi per un corretto funzionamento;*
- Sono state individuate le caratteristiche e le modalità di funzionamento dell'OIV;*
- E' stata prevista una struttura a supporto dell'OIV e sono state formalizzate le modalità di funzionamento.*

- Punti di forza e/o punti di debolezza

- Tutti i dipendenti dell'ente sono coinvolti e partecipano al funzionamento del ciclo della performance.
- Nell'ente è presente una struttura di controllo di gestione che svolge un monitoraggio periodico (semestrale). L'esito del monitoraggio è utilizzato per l'analisi degli scostamenti e per la definizione delle eventuali variazioni degli obiettivi strategici e operativi.
- La pianificazione, il monitoraggio e la pianificazione avvengono tramite un sistema gestionale interno. La fase di assegnazione degli obiettivi non risulta essere supportata da un sistema informatizzato (i dati sono gestiti tramite foglio excel).
- L'ente è dotato di una Struttura tecnica di supporto.
- Il monitoraggio del ciclo della performance con rilevazione semestrale per l'Ente è sufficiente a supportare sia la programmazione che la consuntivazione. Ove necessario vengono effettuate rilevazioni e verifiche su richiesta dei singoli uffici. Si raccomanda di accompagnare i dati di monitoraggio con una relazione che evidenzii i dati maggiormente significativi
- Modalità di funzionamento dell'OIV: L'Ente ha adottato un proprio regolamento all'atto della costituzione dell'Organismo monocratico (Delibera di Giunta n. 48, del 13/7/2010) che dovrebbe essere sottoposto ad

 <p>Camera di Commercio Latina</p>	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 8 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

opportuna revisione, anche al fine di recepire le recenti novità normative in materia di trasparenza, pubblicità ed anticorruzione che influiscono sul ruolo, sulle attività e sulla metodologia di lavoro dell'OIV. Tale revisione va coordinata e concertata con la Camera di Commercio di Viterbo.

L'OIV ha adottato una propria metodologia di lavoro per ciascuno degli adempimenti previsti dalla norma: l'espletamento di ciascun adempimento è preceduto da una comunicazione di avvio dei lavori con l'indicazione della metodologia di lavoro, dei tempi, della pianificazione delle attività e di quali sono gli attori coinvolti;

-Struttura tecnica di supporto: attualmente la struttura risulta essere costituita da un numero di risorse adeguate.

Per la realizzazione del ciclo della performance 2017 l'amministrazione ha implementato diverse azioni correttive orientate al miglioramento della definizione degli obiettivi, indicatori e target.

- Valutazione

L'Architettura complessiva del funzionamento dei controlli volti a misurare e a valutare la performance organizzativa e individuale è operativa ed è verificata. Continua a necessitare di opportuni miglioramenti per mettere a sistema il processo e rendere pienamente efficace il ciclo della performance in termini di valutazione. Di seguito si elencano le principali raccomandazioni. Il livello di valutazione è 3.5.

- Raccomandazione

Parte delle raccomandazioni suggerite non hanno trovato attuazione per le motivazioni in premessa specificate. Si richiama quindi nuovamente l'attenzione sulle principali raccomandazioni di seguito elencate:

-**Attivare un sistema di supporto adeguato all'assegnazione degli obiettivi** collegato ai moduli della pianificazione, del monitoraggio e della valutazione. La diminuzione della produzione cartacea e il supporto di strumenti software più stabili favoriscono un più semplice reporting e analisi dei dati;

-**modalità di funzionamento dell'OIV**: si raccomanda che al termine degli adempimenti del ciclo della performance, sulla base delle metodologie e modalità di comunicazione adottate dall'OIV, l'Ente aggiorni, il regolamento a suo tempo adottato, tenendo conto delle indicazioni contenute nelle linee guida di Unioncamere *"La Camera definisce gli elementi che devono guidare l'articolazione, la nomina e il funzionamento dell'OIV all'interno di un apposito regolamento; nella delibera di approvazione del regolamento vengono, inoltre, riportati i requisiti professionali e le modalità che devono guidare la nomina dell'OIV"*, pagina 9 delle Linee Guida Unioncamere su OIV. Ciò anche al fine di favorire l'insediamento di un eventuale nuovo organismo indipendente di valutazione al termine del mandato dell'attuale OIV.


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

In questa sezione sono riportate le principali considerazioni riguardanti la messa in opera e il corretto funzionamento del ciclo della performance dell'Ente, in seguito alle verifiche realizzate:

- sulla coerenza del processo e sulla sua tenuta generale rispetto allo spirito della normativa (**valutazione del ciclo di performance**);
- sulla correttezza metodologica e sulla completezza di quanto realmente messo in opera per ogni fase del ciclo della performance rispetto alle indicazioni della normativa (e.g. **valutazione dei controlli interni** costituiti dalle procedure previste dai documenti istituzionali approvati dall'Ente).

Per i punti di controllo delle aree oggetto di verifica si rinvia al questionario allegato alle linee guida di Unioncamere di cui in appendice.



 <p>Camera di Commercio Latina</p>	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 9 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

### 3.1 Pianificazione strategica

- Premessa

Valutazione della fase che inizia con l'analisi strategica e le attività propedeutiche alla programmazione pluriennale (analisi di contesto, coinvolgimento di stakeholder interni e esterni, etc...), per passare alla individuazione delle aree strategiche (e outcome), degli obiettivi strategici (con relativi indicatori e target) e alla relativa allocazione della risorse.

- Aree oggetto dei punti di controllo

-Analisi strategica ed attività di supporto alla programmazione annuale;  
 -Individuazione delle aree strategiche e degli outcome;  
 -Individuazione degli obiettivi strategici;  
 -Allocazione delle risorse;  
 -Sistema integrato.

- Punti di forza e/o punti di debolezza

Dalle verifiche risultano le seguenti aree di miglioramento:

**-analisi strategica ed attività di supporto della programmazione annuale:** il raccordo tra le analisi del contesto economico istituzionale e le opportunità da cogliere e le sfide da affrontare. Identica procedura dovrebbe essere formalizzata per l'analisi del contesto interno per agevolare la pianificazione strategica;

**-migliorare e mettere a sistema i criteri per la definizione delle aree strategiche e degli outcome,** sulla base di una metodologia formalizzata di coinvolgimento degli stakeholder definita. A tale riguardo, si segnala comunque che nella relazione sulla performance 2015, è stato previsto uno specifico paragrafo dedicato agli indicatori di outcome. Inoltre risulta che l'Ente camerale effettua periodicamente delle indagini di Customer Satisfaction con il supporto della società di sistema SI Camera, attraverso le quali acquisisce le informazioni necessarie definire i target degli indicatori di misurazione inseriti nel piano della performance.;


**-individuazione degli obiettivi strategici:** Gli indicatori pur se condivisi con gli stakeholder attraverso l'esame e l'approvazione del Piano della Performance da parte della Giunta Camerale, dovrebbero essere definiti con l'ausilio delle metodologie suggerite dalle delibere CIVIT, ora ANAC, in attesa di nuove indicazioni metodologiche emesse dall'Ufficio delle performance del Dipartimento della Funzione Pubblica. Dalle verifiche svolte dalla struttura di supporto risulta che l'amministrazione esamina gli obiettivi proposti e verifica l'adeguatezza degli indicatori di misurazione, con un'attenzione particolare rivolta alla effettiva misurabilità degli stessi, anche alla luce della metodologia proposta dall'OIV per "facilitare" lo svolgimento delle attività.

- Valutazione

Il **ciclo della performance** (o una fase di esso) è operativo per la maggior parte delle fasi. Il ciclo della performance produce risultati utili e significativi che sono utilizzati dall'Ente ai fini del miglioramento della performance. E' svolto in modo quasi del tutto conforme alla normativa di riferimento. **Il livello di valutazione è pari a 4.**

La maggior parte dei **controlli interni** sono implementati, sono attivi per tutte o quasi per tutte le fasi del ciclo e sono soggetti a periodica valutazione al fine di migliorare la loro efficacia. I risultati della valutazione possono essere utilizzati per il miglioramento continuo del Sistema. **Il livello di valutazione è pari a 4.**

- Raccomandazione

	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 10 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

**-Analisi strategica ed attività di supporto della programmazione annuale:** migliorare, formalizzare e mettere a sistema quanto già viene svolto per l'analisi strategica di supporto alla programmazione annuale e una analisi del contesto interno per agevolare la pianificazione strategica. Individuare nuove modalità di coinvolgimento degli stakeholder sia interni sia esterni all'Ente (e.g. analisi SWOT).

La definizione di standard di qualità potrebbe aiutare a realizzare le indagini e le analisi degli scostamenti per tener conto di come le imprese e gli altri stakeholder in generale percepiscono la camera di commercio in termini di qualità.

**-individuazione degli outcome:** consolidare quanto già avviato nel ciclo della performance 2017 e formalizzare una metodologia standard da seguire per l'individuazione degli outcome (tempi, ruoli e soggetti..);

**-individuazione degli obiettivi strategici:** consolidare quanto avviato nel ciclo della performance 2017.

In generale, si raccomanda di migliorare, implementare, formalizzare e mettere a sistema un quadro di riferimento metodologico che assicuri continuità e accountability nel tempo.

### 3.2 Programmazione operativa

- Premessa

Verifica della coerenza del processo di programmazione seguito dall'Ente.

- Aree oggetto dei punti di controllo

*-Attività a supporto della programmazione annuale;*

*-Definizione degli obiettivi e piani operativi;*

*-Definizione delle risorse;*

*-Definizione degli obiettivi individuali;*

*-Sistema integrato.*

- Punti di forza e/o punti di debolezza

L'amministrazione risulta rispettare le fasi del processo. Si rileva il collegamento di tutti gli obiettivi operativi a quelli strategici.

Dalle verifiche risultano le seguenti aree di miglioramento:

*-processo di negoziazione degli obiettivi tra posizioni organizzative e personale*

*-processo di comunicazione interna formale e strutturato degli obiettivi assegnati ai singoli Centri di responsabilità e Servizi*


*-definizione degli obiettivi, indicatori e dei target;*

*-definizione degli obiettivi individuali.*

- Valutazione

Il **ciclo della performance** (o una fase di esso) è operativo per la maggior parte delle fasi. Il ciclo della performance produce risultati utili e significativi che sono utilizzati dall'Ente ai fini del miglioramento della performance. E' svolto in modo quasi del tutto conforme alla normativa di riferimento. In considerazione delle aree ancora da migliorare, **il livello di valutazione è pari a 3,5.**

La maggior parte dei **controlli interni** sono implementati, sono attivi per tutte o quasi per tutte le fasi del ciclo e sono soggetti a periodica valutazione al fine di migliorare la loro efficacia. I risultati della valutazione possono essere utilizzati per il miglioramento continuo del Sistema. **Il livello di valutazione è pari a 4.**

 <p>Camera di Commercio Latina</p>	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 11 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

- Raccomandazione

- **Definizione degli obiettivi e piani operativi:** assicurare che gli obiettivi, gli indicatori e i target siano sviluppati sulla base delle indicazioni metodologiche previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente e che siano in linea con gli orientamenti strategici dell'Ente e che risultino effettivamente misurabili e significativi in ossequio a quanto previsto dalle delibere CIVIT;

- **definizione degli obiettivi individuali:** formalizzare una metodologia di comunicazione e partecipazione nella definizione degli obiettivi individuali tra posizioni organizzative e dipendenti; coerentemente con la raccomandazione precedente, si suggerisce di definire criteri per l'individuazione di obiettivi che consentano l'effettivo collegamento tra performance organizzativa e individuale: valorizzare il contributo di ciascuno (performance individuale) e collegarlo alla performance organizzativa;

- migliorare il processo di comunicazione interna degli obiettivi assegnati ai singoli Centri di responsabilità e Servizi anche attraverso il supporto informatico: definire una procedura operativa (email, cartelle sulla rete intranet condivise...).

### 3.3 Il piano della performance

- Premessa

Valutazione del livello di compliance del documento (esistenza dei requisiti strutturali richiesti dalla norma) e il livello di adeguatezza metodologica, comprensibilità ed esaustività dei contenuti.

- Aree oggetto dei punti di controllo

- *Trasparenza;*

- *Aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi;*

- *Indicatori;*

- *Target;*

- *Piani operativi di attività;*

- *Rappresentazione del piano della performance delle informazioni derivanti dal processo di pianificazione e programmazione della camera di commercio;*

- *Collegamento con altri documenti.*

- Punti di forza e/o punti di debolezza

Fatti salvo i **rilievi già espressi in materia di obiettivi, indicatori e target** (criteri metodologici con cui sono definiti e loro verifica con le tabelle di Test di cui alla delibera CiVIT n. 89 del 2010), il piano della performance rappresenta i requisiti strutturali richiesti dalla normativa.

Si ribadisce la necessità di intervenire in alcune aree di miglioramento indicate dal precedente OIV nella relazione sul funzionamento del Sistema per l'anno 2014:

- *lo svolgimento di analisi di benchmarking;*


- *l'incremento del numero dei monitoraggi periodici e una maggiore diffusione dei risultati;*

- *maggiore sollecitazione degli stakeholders tutti (utenti, consumatori, dipendenti) rispetto alla partecipazione alla giornata della trasparenza.*

Nel corso del 2017 è stato avviato un processo di messa a sistema del monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione inserite nel piano della performance. Inoltre nell'albero della performance è stato migliorato il collegamento tra le misure della prevenzione e gli obiettivi programmatico-gestionali.

- Valutazione

Il **ciclo della performance** (o una fase di esso) è operativo per la maggior parte delle fasi. Il ciclo della performance produce risultati utili e significativi che potrebbero essere utilizzati dall'Ente ai fini del

 Camera di Commercio Latina	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI          VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE          MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 12 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,          TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

miglioramento della performance (non sempre avviene). E' svolto in modo quasi del tutto conforme alla normativa di riferimento. In considerazione delle aree da migliorare, **il livello di valutazione è pari a 3,5**. La maggior parte dei **controlli interni** definiti sono implementati, sono attivi per tutte o quasi per tutte le fasi del ciclo e sono soggetti a periodica valutazione al fine di migliorare la loro efficacia. I risultati della valutazione possono essere utilizzati per il miglioramento continuo del Sistema. **Il livello di valutazione è pari a 4**.

- Raccomandazione

- **Definizione degli obiettivi e dei piani operativi:** si raccomanda che siano individuati con i criteri di cui alla delibera 89 del 2010 della ex CiVIT;
- sviluppare **meccanismi di benchmarking** per la definizione dei target (e quindi per il miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti);
- **trasparenza del piano:** curare la rappresentazione dei contenuti (anche con tecniche infografiche) per migliorare la chiarezza e la comprensione dei contenuti da parte degli stakeholder e dei cittadini. Pubblicazione del piano della performance e di tutti i documenti allegati in formato aperto, conformemente a quanto disposto dalla normativa vigente;
- consolidare il processo di monitoraggio di collegamento tra obiettivi di prevenzione della corruzione e di performance gestionale.

### 3.4 Monitoraggio, reporting in itinere del ciclo della performance e per l'attuazione degli obblighi di trasparenza. Infrastrutture di supporto.

- Premessa

Verifica della correttezza e l'idoneità del processo di monitoraggio e reporting. Verifica dell'adeguatezza dei sistemi informativi a supporto del funzionamento del ciclo della performance e dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione (delibera ex CiVIT 23/2013).

- Aree oggetto dei punti di controllo


*-Strumenti, ambito e metodologie di monitoraggio e reporting.*

- Punti di forza e/o punti di debolezza

Sono elementi di forza l'utilizzazione del modulo di monitoraggio del sistema gestionale "Saturno" e la distribuzione della responsabilità in materia di gestione degli obblighi di trasparenza (invio dati, pubblicazione dati, supervisione e monitoraggio).

Possono rappresentare criticità o aree oggetto di miglioramento:

- definizione di obiettivi della promozione delle pari opportunità con una rappresentazione più efficace in sede di predisposizione del piano della Performance.
- la pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente della maggior parte dei dati avviene con inserimento manuale, fatta eccezione dei dati preventivamente inseriti su piattaforma "Pubblicamera" gestita da Infocamere e relativa a: bandi di gara e contratti, vantaggi economici e consulenti e collaboratori;
- l'analisi della documentazione pubblicata sul sito istituzionale non è sempre agevole in quanto alcuni documenti continuano a non essere in formato aperto (non consente di elaborare in automatico le informazioni contenute nel report o nelle relazioni);
- definire una procedura e formalizzare l'attività di monitoraggio delle attività e degli obiettivi realizzati dalle "partecipate".

 <p>Camera di Commercio Latina</p>	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 13 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

- Valutazione

**Il controllo di gestione** è operativo per la maggior parte delle fasi. Il ciclo della performance produce risultati utili e significativi che potrebbero essere utilizzati dall'Ente in modo più significativo ai fini del miglioramento della performance. E' svolto in modo quasi del tutto conforme alla normativa di riferimento. In considerazione delle aree di miglioramento, **il livello di valutazione è pari a 3,5.**

**I controlli interni** sono definiti e implementati; sono attivi per diverse fasi del ciclo. Possono essere soggetti a periodica valutazione al fine di migliorare la loro efficacia. I risultati della valutazione possono essere utilizzati per il miglioramento continuo del Sistema. **Il livello di valutazione è pari a 3,5.**

- Raccomandazione

- **Reporting:** formalizzare la metodologia di reporting sintetica per il monitoraggio della performance organizzativa (migliorare ed estendere l'applicazione delle tecniche di rappresentazione infografiche);
- **Monitoraggio:** fare analisi di opportunità al fine di individuare e implementare un sistema informatizzato integrato per il monitoraggio e la gestione della performance, degli obblighi di trasparenza e degli obiettivi di promozione della pari opportunità;
- consolidare e formalizzare le verifiche delle attività illustrate nei documenti di programmazione e consuntivazione delle società partecipate;
- sviluppare un processo formalizzato di verifica ed audit dei dati di monitoraggio;
- **trasparenza:** identificare una strategia di governo del processo di gestione dei dati da pubblicare per l'ottimizzazione dei flussi e quindi delle risorse impiegate a tal fine: es.: pianificare un progetto per l'immissione informatica dei dati da pubblicare nella sezione trasparenza direttamente da parte del detentore del dato, attraverso la definizione di procedure informatiche che rendano le operazioni possibili e sicure. Per poter realizzare questo è necessario rafforzare il controllo preventivo sul processo (es.: individuazione dei profili autorizzativi creando gruppi di profilazione in funzione dei processi di agenzia o dei ruoli che si ricoprono, definizione di protocolli per la sicurezza e il monitoraggio delle informazioni pubblicate, ecc..).

### 3.5 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

- Premessa

Verifica del livello di attuazione del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

- Aree oggetto dei punti di controllo

- *Performance organizzativa.*

- Punti di forza e/o punti di debolezza


Si riscontra l'implementazione della maggior parte delle indicazioni definite nel Sistema.

Si prende atto di una effettiva misurazione dell'impatto delle iniziative realizzate dall'ente e del grado di soddisfazione degli stakeholder.

Le principali criticità o aree oggetto di miglioramento:

- benchmarking;
- monitoraggio durante il ciclo della performance con analisi degli scostamenti.

Nel ciclo della performance 2017 è stato avviato un processo di **definizione e revisione gli obiettivi di performance** organizzativa che tiene conto delle **risultanze della mappatura di rischi di corruzione**, di cui al piano triennale della prevenzione della corruzione.

 <p>Camera di Commercio Latina</p>	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 14 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

- Valutazione

La misurazione della performance organizzativa è operativa per la maggior parte delle fasi. Il ciclo della performance produce risultati utili e significativi che sono utilizzati dall'Ente ai fini del miglioramento della performance. E' svolto in modo quasi del tutto conforme alla normativa di riferimento. **Il livello di valutazione è pari a 4.**

La maggior parte dei **controlli interni** definiti sono implementati, sono attivi per tutte o quasi per tutte le fasi del ciclo e sono soggetti a periodica valutazione al fine di migliorare la loro efficacia. I risultati della valutazione possono essere utilizzati per il miglioramento continuo del Sistema. **Il livello di valutazione è pari a 4.**

- Raccomandazione

- Definizione di una **metodologia per le analisi degli scostamenti** tra risultati conseguiti e obiettivi programmati al fine di individuare le opportunità e le criticità riscontrate in relazione al contesto interno ed esterno di riferimento in cui l'ente ha operato;
- **utilizzo sistematico delle risultanze dei monitoraggi** anche al fine di aggiornare e completare l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e/o per favorire personalizzazioni del documento;
- **rilevazione di dati di benchmarking** rispetto agli obiettivi di performance, al fine di individuare target orientati al miglioramento della qualità delle attività poste in essere dall'Ente.

### 3.6 Misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane

- Premessa

Verifica del processo di misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane: in particolare *del processo di assegnazione degli obiettivi, dell'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e della coerenza con le disposizioni del Sistema, dell'adeguatezza delle modalità di comunicazione della valutazione e dell'esito, in termini di differenziazioni dei giudizi.* L'OIV riferisce sui *risultati dell'indagine sul grado di condivisione del Sistema e sulla valutazione del superiore gerarchico.* L'OIV valuta anche *la congruità dei processi formativi e dei piani di miglioramento individuali (impatto del sistema sull'accrescimento delle competenze individuali).*

- Aree oggetto dei punti di controllo

- *Misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane;*
- *Sistema premiante e sviluppo delle risorse umane.*


- Punti di forza e/o punti di debolezza

Risulta esistere un collegamento effettivo tra le risultanze della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale. Il punto di forza è la gestione del processo di pianificazione, monitoraggio e valutazione tramite l'ausilio del sistema informatico Saturno, fornito da Infocamere, che consente un più agevole calcolo degli indicatori e la rappresentazione dei risultati attraverso una specifica reportistica. Gli obiettivi sono invece assegnati attraverso comunicazioni cartacee.

I rilievi riscontrati che denotano aree di miglioramento sono:

- l'individuazione degli indicatori e dei target;
- la formalizzazione del processo di elaborazione dei programmi di accrescimento individuali;
- differenziazioni dei giudizi secondo parametri non solo collegati al diverso profilo contrattuale;
- la non assegnazione dei pesi ai diversi obiettivi assegnati.



 <p>Camera di Commercio Latina</p>	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 15 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

- Valutazione

La misurazione della performance individuale è operativa per la maggior parte delle fasi. Il ciclo della performance produce risultati utili ma che possono essere migliorati per incrementare la performance. E' svolto in modo quasi del tutto conforme alla normativa di riferimento. In considerazione dei rilievi, **il livello di valutazione è pari a 3,5.**

La maggior parte dei **controlli interni** definiti sono implementati, sono attivi per tutte o quasi per tutte le fasi del ciclo e sono soggetti a periodica valutazione al fine di migliorare la loro efficacia. I risultati della valutazione possono essere utilizzati per il miglioramento continuo del Sistema. **Il livello di valutazione è pari a 4.**

- Raccomandazione

**-Individuazione di indicatori** in linea con i requisiti definiti dalla norma e dalle delibere ex CiVIT (devono permettere una misurazione limitando al massimo gli elementi di soggettività ai fini della valutazione e devono essere "sfidanti"); consolidare le attività avviate nel corso del ciclo della performance 2017 favorendo l'utilizzo degli indicatori Pareto con la scelta di target "sfidanti";

-porre attenzione all'evoluzione delle competenze del personale per migliorare il piano della formazione per renderlo coerente con le specifiche esigenze formative;

-rendere più chiaro **il collegamento tra gli obiettivi strategici e gli obiettivi individuali** al fine di rendere i singoli dipendenti maggiormente consapevoli degli indirizzi e delle linee di intervento fissate dall'Ente anche attraverso l'inserimento nelle lettere di assegnazione degli obiettivi il riferimento all'obiettivo strategico e non solo al programma in cui l'obiettivo strategico è declinato;

- aumentare la trasparenza della fase di valutazione del personale;

- condividere le cause di eventuali scostamenti rilevati rispetto al raggiungimento degli obiettivi;

-sviluppare un modello e criteri per l'assegnazione dei pesi agli obiettivi;

-rappresentare e/o motivare il **grado di differenziazione dei giudizi secondo parametri collegati alle prestazioni realizzate.**

### 3.7 Rendicontazione interna ed esterna. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

- Premessa

Di seguito è valutato *il processo di rendicontazione interna ed esterna dell'Ente.*

- Aree oggetto dei punti di controllo


Tutte le fasi del processo.

- Punti di forza e/o punti di debolezza

Nell'ente è presente un adeguato sistema di reporting, direzionale e organizzativo.

La trasmissione della documentazione ai fini degli adempimenti è svolta nel rispetto dei termini previsti dalla Legge (relazione sulla performance, validazione, etc..).

La fase che caratterizzata da una forte area di miglioramento è quella collegata alla predisposizione del report strategico. Esempio dell'utilizzo dei risultati per migliorare il ciclo della performance è l'integrazione del piano triennale della performance e della relazione sulla performance con i dati forniti dai documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, con il piano della trasparenza e della prevenzione della corruzione e il piano di azioni realizzato per migliorare il benessere organizzativo (rif. questionario CheckUp elaborato da Unioncamere, modulo VI) rendicontazione, punti di controllo n. RE.8.01 a RE.12.01).

 <p>Camera di Commercio Latina</p>	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 16 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

- Valutazione

Il processo di reporting è operativo e produce risultati potenzialmente utili ai fini del miglioramento della performance dell'Ente. I risultati sono analizzati dall'Ente per l'elaborazione di azioni di miglioramento. E' svolto in modo conforme alla normativa di riferimento per gli aspetti più rilevanti e significativi. **Il livello di valutazione è pari a 3.**

I **controlli interni** sono definiti e implementati, anche se non per tutte le fasi del ciclo. Ad oggi non ci sono evidenze che le risultanze dei controlli siano stati utilizzati per il miglioramento del Sistema. **Il livello di valutazione è pari a 2.**

- Raccomandazione

-Definizione di una metodologia, con l'eventuale supporto dell'OIV, per la **predisposizione di un controllo strategico, con relativo reporting, integrato con le informazioni rappresentative della situazione strategica e gestionale dell'Ente** (rif. questionario CheckUp elaborato da Unioncamere, modulo VI) rendicontazione, punti di controllo n. RE.8.01 a RE.12.01).

Il controllo strategico integrato dovrebbe rappresentare un punto di approfondimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

### 3.8 Definizione e gestione degli standard di qualità

- Premessa

Di seguito è valutato *il processo di gestione degli standard di qualità, con particolare riferimento alle misurazioni attuate dall'amministrazione.*

- Aree oggetto dei punti di controllo


-Standard qualità.

- Punti di forza e/o punti di debolezza

L'Ente ha elaborato e pubblicato una guida ai servizi nella sezione "amministrazione trasparente", sottosezione "servizi erogati", nella quale vengono illustrati i servizi erogati all'utenza. Nel documento, di facile consultazione, risultano inseriti indicatori/standard di qualità solo per alcuni servizi (il documento si presta ad accogliere e gestire gli standard di qualità dei servizi all'utenza). Questo non indica l'assenza di gestione del fattore qualità da parte dell'Ente camerale, che ha comunque previsto all'interno dell'albero della performance due programmi "Tempestività ed efficienza" ed "Efficacia ed accessibilità dei servizi", articolati in obiettivi operativi, a cui sono associati indicatori, prevalentemente appartenenti al cruscotto degli indicatori Pareto, che misurano gli aspetti qualitativi del servizio (in termini di efficienza ed efficacia).

Dalle verifiche svolte dalla struttura di supporto risulta in fase di implementazione il paragrafo riepilogativo ed illustrativo nella Relazione sulla performance (a consuntivo). Inoltre:

1. Dal documento elaborato da Unioncamere sugli indicatori Pareto, risultano codificati come "tipo qualità" n. 6 indicatori. Tre di questi indicatori sono inseriti nel Piano della Performance (KPI STD 225; KPI STD 116; KPI STD 78). Non risultano inseriti i due indicatori riguardanti il livello di apertura degli sportelli al pubblico per l'attività dei protesti e marchi/ brevetti in quanto l'apertura è stabilita in giorni prefissati per l'intero Ente. Potrebbe essere inserito l'indicatore riguardante il livello di informatizzazione della gestione del personale (quindi 3 indicatori di qualità su 6 risultano applicati);

 <p>Camera di Commercio Latina</p>	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 17 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

2. il numero totale di indicatori Pareto adottati nel Piano della Performance è pari a 47 su un totale di 165; 14 indicatori Pareto sono associati a 12 obiettivi strategici del piano.

- Valutazione

Sebbene il sistema non preveda una sezione specifica sugli standard di qualità, si rileva la qualità dei servizi è un aspetto considerato dal ciclo della performance della Camera. I risultati sono analizzati dall'Ente per l'elaborazione di azioni di miglioramento. E' svolto in modo conforme alla normativa di riferimento per gli aspetti più rilevanti e significativi. **Il livello di valutazione è pari a 2,5.**

I **controlli interni** relativi alla fase sono definiti e implementati, anche se non per tutte le fasi del ciclo. I risultati dei controlli non sono utilizzati per il miglioramento del Sistema. **Il livello di valutazione è pari a 2,5.**

- Raccomandazione

-Aggiornare il Sistema e la Guida ai servizi in **modo da definire formalmente Standard di qualità** per le attività svolte dall'Ente (in ottica di graduale implementazione gli standard possono essere riferiti anche solo ad alcune attività: ad esempio del servizio di sportello al pubblico). Si rinvia alle indicazioni della ex CiVIT, delibera n. 88 del 2010: "Linee guida per la definizione degli standard di qualità (art. 1, c 1, del D. Lgs 20/12/2009, n. 198) e delibera n. 3 del 2012.

Monitorare in modo sistematico la qualità degli standard e verificare l'efficacia della **procedura di gestione dei reclami**.

Tra gli indicatori di qualità potrebbe essere inserito l'indicatore riguardante il livello di informatizzazione della gestione del personale, in linea con quanto previsto nel documento Unioncamere sugli indicatori Pareto.

Consolidare il raccordo tra i **processi di definizione degli Standard, del Piano della performance e del Programma sulla trasparenza, anche prevedendo** l'elaborazione di uno specifico paragrafo riepilogativo ed illustrativo di tali indicatori all'interno del Piano della Performance (in sede preventiva) e nella Relazione sulla performance (a consuntivo, che risulta in fase di realizzazione).

### 3.9 Valutazione finale: proposte di miglioramento

- Premessa

L'OIV, nella elaborazione delle valutazioni, ha tenuto conto del breve tempo a disposizione (rispetto alla nomina) per acquisire tutti gli elementi atti a formulare la presente valutazione e del graduale processo di implementazione della normativa di riferimento sulla performance e dei recenti interventi legislativi di diretto impatto per il sistema camerale.

- Valutazione

Il **Sistema** è stato elaborato ed approvato dall'Ente, ma non è stato ancora oggetto di revisione, sebbene l'ente è in possesso degli elementi per procedere, al fine di individuare interventi di adeguamento alla norma e alle esigenze gestionali. Sono presenti alcune non conformità del Sistema alla normativa di riferimento; **la valutazione è pari a 3,5.**

Il **ciclo della performance** in generale è operativo e produce risultati utili ai fini del miglioramento della performance dell'Ente. I risultati sono analizzati dall'Ente per l'elaborazione di azioni di miglioramento. E' svolto in modo conforme alla normativa di riferimento per gli aspetti più rilevanti e significativi. **La valutazione è pari a 3,5.**

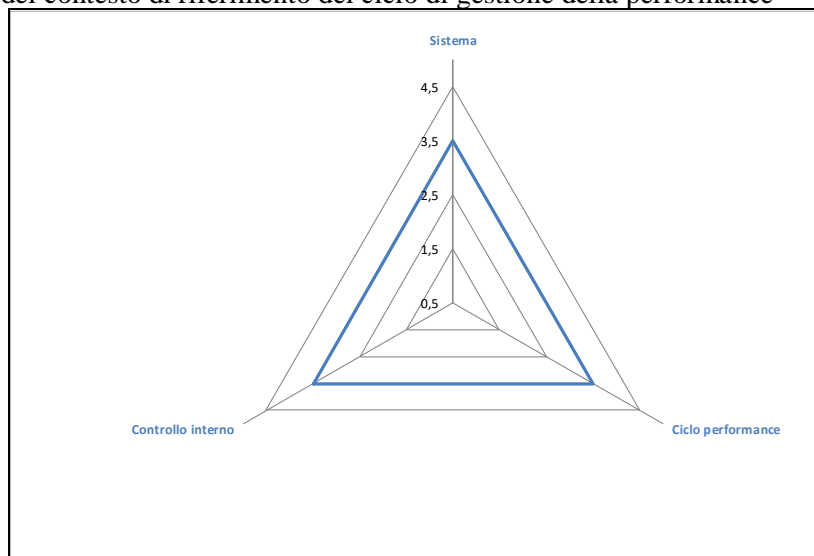


**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,  
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016**

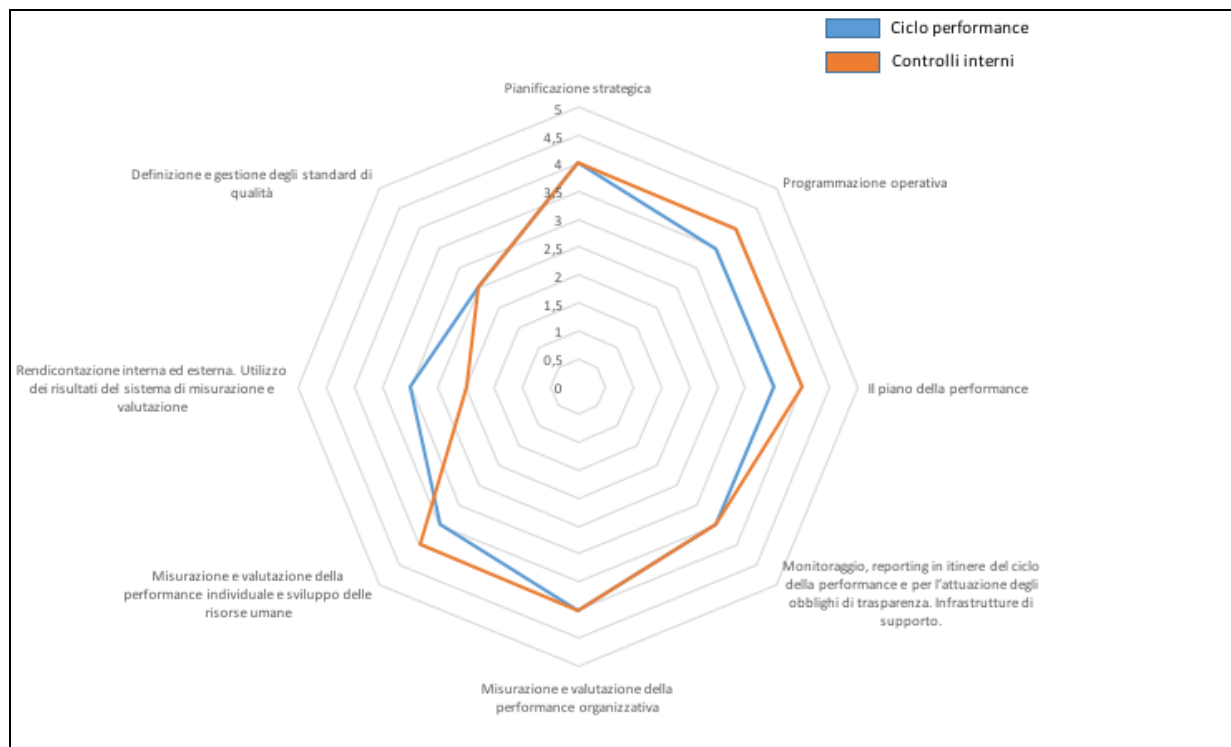
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)


I **controlli interni** sono definiti e implementati. Sono attivi per diverse fasi del ciclo. Possono essere soggetti a periodica valutazione al fine di migliorare la loro efficacia. I risultati della valutazione possono essere utilizzati per il miglioramento continuo del Sistema. **La valutazione è pari a 3,5.**

**Fig. 1** Valutazione del contesto di riferimento del ciclo di gestione della performance



**Fig. 2** Valutazione delle fasi del ciclo della performance e degli strumenti di *accountability*



 Camera di Commercio Latina	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI          VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE          MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 19 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,          TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

- Raccomandazione

Si rimanda alle sezioni di ciascun aspetto analizzato del ciclo di gestione della performance.

#### **4 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV E PRESENTAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE**

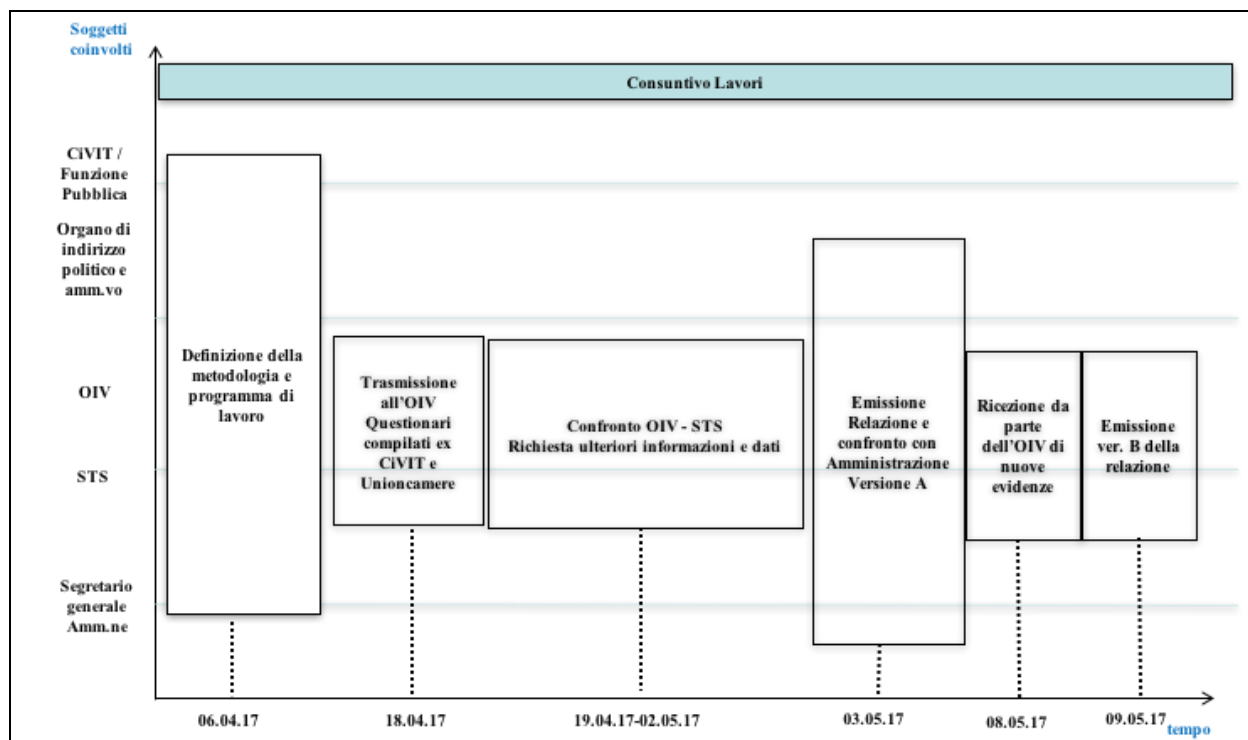
La raccolta dei dati è avvenuta utilizzando la “check list” allegata alla delibera di Unioncamere e il questionario della delibera ex CiVIT n. 23 del 2013, compilati dall'amministrazione a seguito del confronto con la STS.

L'OIV, ha operato analizzando le variazioni intervenute nel corso del 2016 rispetto alle raccomandazioni formulate nella precedente relazione sul funzionamento del Sistema. Laddove si sono resi necessari approfondimenti e/o verifiche, ha proceduto a riunioni di confronto e di approfondimento con l'amministrazione, in particolare con la STS, per l'acquisizione delle evidenze.

Con riferimento alle linee guida per la redazione della relazione di Unioncamere (vedi documenti in Appendice), si segnala che la struttura dei paragrafi è stata modificata: il paragrafo “Relazione sulla performance” è sostituito dal paragrafo avente per oggetto gli standard di qualità.

La figura n.3 rappresenta i soggetti coinvolti, le fasi e la tempistica delle attività svolte ai fini della redazione della relazione.

**Figura 3.** Tempi, fasi e soggetti intervenuti nel processo di redazione della relazione



#### 4.1 Livelli di valutazione

Di seguito sono descritti gli indicatori e i livelli di valutazione adottati per la misurazione e valutazione del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, del ciclo di gestione della performance.

Gli elementi che caratterizzano la misurazione delle criticità sono (vedi figura n. 1):

Il **Sistema** di misurazione e valutazione della performance dell'Ente e della sua conformità al Dlgs 150 del 2009 e alle delibere ex CIVIT (**Sistema**).

Il **ciclo della performance** di cui all'art. 4 del Dlgs 150 del 2009 (valutazione rispetto ai criteri definiti dalla norma e dalle delibere ex CIVIT).

**Fig 4.** Elementi del ciclo della performance





**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,  
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016**

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)



**I controlli interni:** l'insieme delle indicazioni, dei processi e delle procedure poste in essere, in applicazione di quanto definito nel Sistema, al fine di avere la ragionevole certezza di produrre risultati utili alla realizzazione della performance attesa.

Tali elementi sono stati valutati dall'OIV per il check-up sulle fasi del ciclo della performance e sugli strumenti di accountability per la valutazione (vedi figura n. 2).

**Intervallo punti di controllo soddisfatti: 95% - 100%**

**Il livello valutazione 5** viene assegnato se attraverso evidenze si rileva che il punto di controllo o i punti di controllo (d'ora in poi PDC) sono pienamente soddisfatti per tutte le aree di verifica ai fini della redazione della relazione. A questo livello:

Il **Sistema** è stato elaborato in modo pienamente conforme alla norma. Il Sistema è sistematicamente oggetto di valutazione attraverso una metodologia e approccio professionale per individuare e implementare adeguamenti normativi e gestionali.

**Il ciclo della performance** (o una fase di esso o l'oggetto di valutazione) è pienamente operativo; produce risultati significativi<sup>1</sup> e rilevanti<sup>2</sup> e sono utilizzati dall'Ente per il continuo miglioramento della performance dell'Ente. È svolto in modo pienamente conforme alla normativa di riferimento.


Tutti **controlli interni** sono implementati e attivi. Sono soggetti a sistematica valutazione al fine di implementare azioni di miglioramento per avere la ragionevole certezza della loro efficacia e che il ciclo della performance sia svolto **conformemente al Sistema**. I risultati della valutazione sono utilizzati per il miglioramento continuo del Sistema.

**Intervallo punti di controllo soddisfatti: 85% - 94%**

**Il livello valutazione 4** viene assegnato se attraverso evidenze si rileva che i PDC sono soddisfatti nella maggioranza delle aree significative ai fini della redazione della relazione. A questo livello:

<sup>1</sup> Risultati **significativi**: capacità di soddisfare le attese.

<sup>2</sup> Risultati **rilevanti**: la loro assenza può influenzare la performance.

 <p>Camera di Commercio Latina</p>	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 22 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

Il **Sistema** è stato elaborato ed approvato dall'Ente ed è oggetto di valutazione periodica al fine di individuare interventi di adeguamento alla norma e alle esigenze gestionali. Sono presenti poche non conformità del Sistema alla normativa di riferimento e non sono significative.

Il **ciclo della performance** (o una fase di esso o l'oggetto di valutazione) è operativo per la maggior parte delle fasi. Il ciclo della performance produce risultati utili e significativi che sono utilizzati dall'Ente ai fini del miglioramento della performance. E' svolto in modo quasi del tutto conforme alla normativa di riferimento.

La maggior parte dei **controlli interni** sono implementati, sono attivi per tutte o quasi per tutte le fasi del ciclo e sono soggetti a periodica valutazione al fine di migliorare la loro efficacia. I risultati della valutazione possono essere utilizzati per il miglioramento continuo del Sistema.

#### **Intervallo punti di controllo soddisfatti: 75% - 84%**

**Il livello valutazione 3** viene assegnato se attraverso evidenze si rileva che i PDC sono stati soddisfatti per molte aree di verifica significative ai fini della redazione della relazione. A questo livello:

il **Sistema** è stato elaborato ed approvato dall'Ente, sebbene sono presenti diverse non conformità alla normativa di riferimento;

il **ciclo della performance** (o una fase di esso o l'oggetto di valutazione) è operativo e produce risultati utili ai fini del miglioramento della performance dell'Ente. I risultati sono analizzati dall'Ente per l'elaborazione di azioni di miglioramento. E' svolto in modo conforme alla normativa di riferimento per gli aspetti più rilevanti e significativi;

I **controlli interni** sono definiti e implementati; sono attivi per diverse fasi del ciclo. Possono essere soggetti a periodica valutazione al fine di migliorare la loro efficacia. I risultati della valutazione possono essere utilizzati per il miglioramento continuo del Sistema.

#### **Intervallo punti di controllo soddisfatti: 40% – 74%**

**Il livello valutazione 2** viene assegnato se attraverso evidenze si rileva che i PDC sono soddisfatti in alcune aree di verifica ai fini della redazione della relazione. A questo livello:

il **Sistema** è stato elaborato ed approvato dall'Ente e il ciclo della performance è operativo. Sono presenti numerose e significative non conformità alla normativa di riferimento;

il **ciclo della performance** (o una fase di esso o l'oggetto di valutazione) è operativo, anche se non in tutte le sue fasi. Può produrre risultati da utilizzare per il miglioramento della performance; può non essere svolto in modo conforme alla normativa di riferimento in molti casi;


i **controlli interni** sono definiti e implementati, anche se non per tutte le fasi del ciclo. I risultati dei controlli non sono utilizzati per il miglioramento del Sistema.

#### **Intervallo punti di controllo soddisfatti: 6% – 39%**

**Il livello di valutazione 1** viene assegnato se attraverso evidenze si rileva che i PDC sono soddisfatti in poche aree di verifica ai fini della redazione della relazione. A questo livello:

il **Sistema** è stato elaborato ma non necessariamente approvato dall'Ente. Gran parte delle attività previste dalla normativa solo sono pianificate;

il **ciclo della performance** (o una fase di esso o l'oggetto di valutazione) può essere operativo o solo pianificato; se è operativo nella maggior parte dei casi, anche per aspetti significativi e rilevanti, può non essere svolto in modo conforme alla normativa di riferimento;

 Camera di Commercio Latina	<b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI          VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE          MONOCRATICO</b>	Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 23 di 24
<b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,          TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)		

i **controlli interni** possono essere definiti e/o solo pianificati, anche solo informalmente. Non necessariamente sono operativi. I risultati dei controlli non sono utilizzati per il miglioramento del Sistema.

**Intervallo punti di controllo soddisfatti: 0% – 5%.**

**Il livello di valutazione 0** viene assegnato se attraverso evidenze si rileva che i PDC sono soddisfatti per nessuno o per un numero minimo e non significativo di aree di verifica ai fini della redazione della relazione. A questo livello:

non è presente nessun **Sistema**;

il **Ciclo della performance** (o una fase di esso o l'oggetto di valutazione) non è operativo e non è pianificato;


non sono previsti **controlli interni** ai fini del funzionamento del ciclo della performance.

#### **4.2 Pianificazione attività di follow up**

Per dare maggiore impulso all'attività di monitoraggio e di supporto metodologico, l'OIV auspica un incontro con il Segretario generale entro il 30 luglio 2017, per un confronto sulle raccomandazioni formulate nella presente relazione allo scopo di favorire la predisposizione, a cura dell'amministrazione, di un piano delle azioni correttive da implementare e che dovrà rispondere a criteri di praticabilità e sostenibilità economico-finanziaria.

La formulazione delle raccomandazioni si è concentrata sugli aspetti ritenuti più significativi ai fini del miglioramento del funzionamento del Sistema e del ciclo di performance; l'OIV ha adottato un approccio compatibile con una implementazione graduale della normativa di riferimento da parte dell'Ente, che tenesse conto dei recenti interventi normativi che hanno interessato le Camere di commercio e di cui nel paragrafo 1.

L'OIV si riserva di procedere ad una verifica di follow-up, attraverso analisi ad hoc e audit, sull'implementazione delle azioni di miglioramento.

 <p>Camera di Commercio Latina</p>	<p><b>ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MONOCRATICO</b></p>	<p>Documento: <b>RV-OIV-2017-001</b> Rev. B Data: <b>09 maggio 2017</b> Pag. 24 di 24</p>
<p><b>RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2016</b> (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009)</p>		

**APPENDICE A**  
**RIFERIMENTI E FONTI DELLE EVIDENZE**

- 1) Linee guida sul processo di analisi del ciclo della performance di Unioncamere di febbraio 2013 per la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e questionario compilato dall'amministrazione;
- 2) DLgs 150/09;
- 3) Delibera CiVIT n. 89/2010 Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (articoli 13, comma 6, lett. d) e 30, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- 4) Delibera CiVIT n. 104/2010 Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance*;
- 5) Delibera CiVIT n. 114/2010 Indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (articolo 30, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- 6) Delibera CiVIT n. 23/2013 e Allegato 1 compilato dall'Amministrazione: "Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente";
- 7) Linee guida su Ruolo, funzioni e composizione degli OIV e indicazioni per la loro istituzione nelle camere di commercio;
- 8) Relazione sulla performance 2015;
- 9) Relazione sul funzionamento del Sistema redatta dall'OIV del 2015;
- 10) Sistema di misurazione e valutazione dell'Ente;
- 11) Piano triennale della performance integrato 2016-2018 e 2017-2019.