



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

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

### **PREMESSA**

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente, nominato in data 2 aprile 2019, ha potuto monitorare periodicamente il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e dell'integrità dei controlli interni per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 14, comma4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009.

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

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

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

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



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

### **La performance organizzativa**

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa della Camera di Commercio di Sassari e delle sue aree (unità organizzative in cui si articola la “macro-organizzazione”) viene effettuata in coerenza con i principi generali e gli indirizzi dell’organo politico delineati nel “Regolamento funzionamento Organi Camerali e Principi Generali della Struttura Interna” (ultima modifica con deliberazione del Consiglio Camerale n. 19 del 20 dicembre 2013) e, in modo ancor più specifico, nel documento di dettaglio “Sistema di Misurazione della Performance”.

All’Organismo Indipendente di Valutazione (d’ora in avanti “OIV”) competono, in base al paragrafo 5.3 del Sistema di Misurazione della Performance, le seguenti funzioni:

- ✓ supporta l’organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici e nella individuazione delle responsabilità per gli obiettivi medesimi;
- ✓ garantisce la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso in relazione ai suoi processi;
- ✓ svolge funzioni di monitoraggio del funzionamento del sistema complessivo della valutazione e della trasparenza, elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- ✓ valida la Relazione sulla performance;
- ✓ propone la valutazione dei dirigenti di vertice.

Relativamente all’anno 2019 sono stati adottati i seguenti atti programmatici:

- ✓ Relazione Previsionale e Programmatica approvata con delibera n. 15 del 09 dicembre 2018
- ✓ Bilancio preventivo e allegati approvato con delibera n. 16 del 19 dicembre 2018
- ✓ Piano della Performance approvato con delibera n. 4 dell’ 11 febbraio 2019

### **La performance individuale**

La performance individuale dei Dirigenti e del personale titolare di posizione organizzativa è collegata agli obiettivi generali dell’Ente e per il Segretario Generale stabilita direttamente dall’organo politico. Per l’anno 2018 con delibera della Giunta Camerale n. 4 dell’11 febbraio 2019 sono stati individuati gli obiettivi generali dell’Ente e quelli particolari del Segretario Generale.

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



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

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

### **Obiettivi e indicatori**

Gli obiettivi sono programmati, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dalla Giunta Camerale con apposita deliberazione. Sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici, ovvero il programma pluriennale e la Relazione Previsionale Programmatica.

Gli obiettivi sono:

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

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

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

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

Nel corso dell'anno 2019 sono stati effettuati appositi incontri dedicati al monitoraggio degli obiettivi, alla rivisitazione del Sistema di Misurazione e Valutazione e nel corrente mese di Aprile è stato completato l'iter di valutazione della Performance organizzativa e individuale dell'anno 2019.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Si suggeriscono le seguenti azioni di miglioramento:

- continuare a garantire il coinvolgimento degli stakeholders nella fase di analisi dei risultati conseguiti e nell'attività di programmazione successiva;

Sassari, 28/04/2020

**L'OIV DELL'ENTE**

**F.to Dott. Andrea Boi**