

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI LATINA

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

(art.14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. N. 150/2009 e s.m.i.)

ANNO 2019



PREMESSA

Nella presente Relazione, predisposta in conformità all'art. 14, co. 4, lett. a) del D.Lgs. n. 150 del 2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017, "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi", riferendo in modo sintetico sul funzionamento del Sistema nell'anno 2019 e rilevando le principali evidenze ed eventuali criticità.

La riforma del D.Lgs. n.150 del 2009 ad opera del D.Lgs. n.74 del 2017 è intervenuta in modo significativo sul ruolo dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV), prevedendo ulteriori compiti finalizzati a continue azioni di verifica e controllo, nonché al supporto dell'Amministrazione; in tale contesto l'OIV in piena continuità con il lavoro svolto nell'anno precedente, si è adoperato, di concerto con l'Amministrazione, per corrispondere al meglio e ancora più compiutamente a quanto richiesto dalla nuova normativa.

Nel 2019 risulta confermato il costoso generale all'interno del quale l'OIV ha operato; è proseguita infatti la gestione commissariale dell'Ente in pendenza del perfezionamento della procedura di accorpamento con la consorella di Frosinone, nell'incertezza generata dall'attesa della pronuncia della Corte Costituzionale su un'eccezione di illegittimità costituzionale sollevata sull'intera riforma camerale, a partire dalla delega di cui all'art. 10 della Legge 124/2015. L'OIV, ha continuato a svolgere il proprio ruolo sia presso la CCIAA di Latina che di Frosinone in forza di una specifica Convenzione sottoscritta dalle due Camere.

In tale contesto l'OIV ha garantito il compimento degli adempimenti previsti dalla normativa e dalle deliberazioni della ex CIVIT/ANAC, monitorando costantemente le attività poste in essere dall'Ente per dare attuazione ai programmi definiti nel Piano della performance.

Inoltre, con determina commissariale n.18, del 16 maggio 2019, è stato approvato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale camerale che ha recepito le recenti novità introdotte dal legislatore con il D.Lgs. n.74/2017, tenendo conto delle linee guida predisposte da Unioncamere Nazionale in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Il suddetto SMVP, è stato successivamente aggiornato in conformità alle ulteriori indicazioni fornite da Unioncamere Nazionale nelle linee guida diffuse nel novembre del 2019 che riprendono i principi e i criteri stabiliti dal Dipartimento per le Pubbliche Amministrazioni centrali, previa contestualizzazione e declinazione specifica per le Camere di Commercio. Il nuovo SMVP troverà la sua prima applicazione nel 2020 con riguardo alla valutazione della performance relativa all'anno 2019.

La finalità del presente documento è quella di mettere in luce gli aspetti positivi e negativi del Sistema e di evidenziare i rischi e le opportunità al fine di presentare proposte di miglioramento per sviluppare ed integrare ulteriormente il Sistema stesso nel suo complesso.

L'operato dell'OIV si ispira ai principi di indipendenza e imparzialità. Come già evidenziato nella delibera CIVIT n. 4/2012, la stesura della Relazione risponde inoltre ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Il giudizio sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità della Camera di Commercio di Latina è derivato dall'analisi degli ambiti di seguito riportati come previsto dalla delibera CIVIT/ANAC n. 23/2013:

- 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.

Si è inoltre ritenuto opportuno inserire un apposito paragrafo riepilogativo dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione adottate dall'Ente.

La presente Relazione dovrà essere pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

A livello organizzativo con determina n. 263 del 21 maggio 2019 è stata definita la nuova struttura organizzativa dell'Ente e l'ordinamento degli uffici della Camera di Commercio di Latina, tenendo conto del Decreto MISE del 7 marzo 2019, con cui sono stati ridefiniti i servizi che il sistema delle Camere di Commercio è tenuto a fornire in relazione alle funzioni amministrative ed economiche di cui all'art.2 della L. n.580/1993 e s.m.i. e gli ambiti prioritari di intervento.

A. Performance organizzativa

L'OIV, sulla base dell'esame dei documenti di programmazione predisposti dall'Ente, dall'esito degli incontri e delle riunioni svolte presso gli uffici camerale, nonché dei dati raccolti con la collaborazione della Struttura Tecnica di Supporto, esprime un giudizio positivo sull'intero processo relativo alla performance organizzativa attuato dalla Camera di Commercio di Latina relativamente alla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati. Le attività per la valutazione finale dei risultati relativi all'anno 2019 sono attualmente in corso di svolgimento sebbene sia già stato approvato il bilancio consuntivo 2019 con la relativa Relazione sulla gestione e sui risultati.

a.1. Definizione degli obiettivi, indicatori e target

L'OIV ha verificato e preso visione della pubblicazione sul sito camerale, nella sezione "Amministrazione trasparente", dei seguenti documenti:

- Sistema di misurazione e valutazione delle performance, approvato con determina commissariale n. 18 del 16 maggio 2019 successivamente aggiornato con determina commissariale n. 4 del 31 gennaio 2020;
- Relazione Previsionale e Programmatica 2019 approvata con determina commissariale n. 56 del 31/10/2018;
- Piano della performance 2019/2021 adottato con determina commissariale n. 4 del 31 gennaio 2019 corredato dai seguenti allegati: 1) Albero della Performance, 2) Servizi aggiuntivi e obiettivi di mantenimento 2019 e 3) Performance organizzativa ed obiettivi individuali assegnati al Segretario Generale ed ai dirigenti,
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021, adottato con determina commissariale n. 3 del 31 gennaio 2019.

Per ciò che attiene, il livello di coerenza degli obiettivi dell'amministrazione formulati nel Piano della performance con i requisiti metodologici previsti dall'art.5 del D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i., l'OIV ritiene che gli stessi siano rispondenti rispetto ai contenuti dei documenti programmatici adottati dall'Ente. Ribadisce, tuttavia, l'elevata numerosità degli obiettivi stessi che traducono le linee programmatiche della RPP e degli allegati al bilancio di previsione.

Evidenzia l'utilizzo da parte dell'Ente camerale nella misurazione dei propri obiettivi, di alcuni indicatori standard appartenenti al cruscotto Pareto di Unioncamere.

Nel piano della performance sono peraltro riportati obiettivi relativi alla trasparenza e alle misure di prevenzione della corruzione adottate nel Piano di Prevenzione della corruzione, la cui struttura rispetto



all'anno precedente risulta semplificata. L'OIV rileva, altresì, la coerenza degli obiettivi riportati nel Piano della performance con quelli indicati nel Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio (P.I.R.A.).

Nella definizione degli obiettivi l'OIV ricorda all'Ente camerale di verificare costantemente la coerenza con le risorse umane e finanziarie, di favorire la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione e di definire target sempre più sfidanti tenendo conto anche di dati di benchmark. Inoltre, conferma l'opportunità che gli obiettivi connessi alle iniziative promozionali, definite sulla base di bandi regionali/nazionali/comunitari e/o di sistema, vengano misurati con gli indicatori ed i relativi target individuati dal medesimo bando, ove previsto. Suggestisce, infine, di verificare la possibilità di una revisione dell'Albero della performance al fine di riassumere e sintetizzare ulteriormente alcuni obiettivi.

L'OIV raccomanda, nella fase di definizione e di eventuale aggiornamento degli obiettivi, sebbene siano subentrate incertezze sui tempi di conclusione del procedimento di accorpamento, la prosecuzione del processo di uniformazione delle linee metodologiche per facilitare le convergenze nell'accorpamento stesso avviato con la Camera di Commercio di Frosinone.

a.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

L'Ente camerale svolge un monitoraggio semestrale degli obiettivi definiti nel piano della performance volto a misurare il grado di raggiungimento dei risultati per gli obiettivi strategici, operativi e per le azioni di cui tiene conto ai fini dell'eventuale aggiornamento del Piano della Performance.

L'OIV ha verificato l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati nell'ambito del Piano della Performance 2019 -2021 conformandosi ai contenuti del nuovo testo dell'art. 6 del D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 e s.m.i., modificato dal D.Lgs. 74/2017, che precisamente recita: "Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c".

Il monitoraggio è stato effettuato, inoltre, attraverso l'ausilio dell'applicativo Infocamere, che rappresenta sinteticamente l'andamento delle attività. I risultati ottenuti dalla gestione vengono confrontati con gli obiettivi assegnati ad inizio anno e la segnalazione di eventuali scostamenti permette di attivare tempestivamente interventi correttivi, nell'ambito di un processo di apprendimento e di miglioramento continuo. L'aggiornamento del Piano della Performance nel 2019 è stato approvato con determina commissariale n. 52 del 28 novembre 2019. E' stato possibile verificare in corso di esercizio lo stato di attuazione delle progettualità programmate attraverso confronti diretti svolti con i responsabili delle singole Unità Operative.

L'OIV raccomanda di proseguire nell'attività di condivisione interna dei risultati dei monitoraggi, nonché nella individuazione di modalità di monitoraggio che facilitino convergenze nel processo di accorpamento avviato con la Camera di Commercio di Frosinone. Inoltre, raccomanda di tenere conto delle eventuali integrazioni e modifiche apportate al Piano della Performance ai fini dell'aggiornamento degli obiettivi assegnati ai dipendenti.

a.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

Secondo il SMV vigente nel 2019, la performance organizzativa è stata misurata considerando i 5 ambiti previsti dalla delibera CIVIT n.105/2010, quali:



- grado di attuazione della strategia (stato di attuazione del piano della performance)
- portafoglio delle attività e dei servizi
- salute dell'amministrazione;
- impatto dell'azione amministrativa – outcome
- confronto con le altre amministrazioni - benchmarking.

Il sistema prevede un livello minimo cui la performance organizzativa deve tendere al di sotto del quale vengono meno i presupposti per l'erogazione delle premialità al personale dirigente e non.

La valutazione ha lo scopo di orientare le prestazioni verso una sempre maggiore partecipazione dei singoli al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, attraverso l'illustrazione a ciascun dipendente degli obiettivi dell'organizzazione e la facilitazione del confronto aperto tra Segretario Generale, Responsabili P.O., Responsabili di Servizio sui risultati ottenuti.

La maggior parte delle indicazioni definite nel Sistema risultano implementate. L'OIV prende atto, altresì, di una effettiva misurazione dell'impatto delle iniziative realizzate dall'ente e del grado di soddisfazione degli stakeholder, dati rilevati attraverso l'indagine di customer satisfaction, condotta dal personale camerale sia presso la sede di Viale Umberto I che presso gli uffici di Gaeta mediante somministrazione di un questionario, reso disponibile e compilabile anche on-line.

L'OIV, nell'ambito del processo di valutazione della performance, dà atto che è stato adeguato il Sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento alle innovazioni introdotte dal D.lgs. n. 74/2017, e che sono state poste in essere modalità che favoriscono la convergenza finalizzata alla facilitazione del processo di accorpamento avviato con la Camera di Commercio di Latina.

Secondo il nuovo SMVP, approvato con determina commissariale n. 18 del 16/5/2019 la performance organizzativa sarà invece articolata su due livelli:

- la performance complessiva dell'ente;
- la performance di singole unità organizzative dell'ente (Aree dirigenziali e strutture relative a PO).

Nel primo caso la misurazione della performance organizzativa tiene conto degli indicatori associati agli obiettivi strategici e di quelli associati agli operativi sottostanti, secondo una ponderazione prestabilita.

Nel secondo caso la misurazione della performance organizzativa tiene conto degli indicatori associati agli obiettivi operativi.

In sede di successiva valutazione, oltre a considerare gli indicatori di cui sopra, vengono analizzate e prese in considerazione anche ulteriori informazioni di carattere qualitativo, che possono essere apportate dai referenti delle unità organizzative coinvolte in questa fase del processo (Segretario generale, Dirigenti, ...). Verranno quindi calcolati indicatori sintetici (la performance di Ente (PE) e la Performance di Ambito organizzativo delle Aree Dirigenziali dell'Ente (PAD)); la valutazione congiunta di tutti questi elementi considerati permetterà al valutatore di formulare un giudizio motivato sull'andamento della CCIAA.

In considerazione della modifica del SMVP, che verrà applicato per la prima volta con riferimento all'anno 2019, l'OIV ritiene di fornire come raccomandazione quella di garantire la massima attenzione nella transizione al nuovo sistema utilizzando ove possibile l'ausilio di adeguati strumenti informatici.

EVENTUALI ALTRE OSSERVAZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA

B. Performance individuale

L'OIV valuta coerente ed adeguata l'assegnazione degli obiettivi individuali al personale dell'Ente per l'anno 2019. Come riferito dalla STS gli obiettivi per l'anno 2020, risultano assegnati a tutto il personale alla data di predisposizione della presente relazione.

b.1 Definizione e assegnazione degli obiettivi



Nell'ambito delle priorità strategiche definite con la R.P.P. 2019, sono stati identificati programmi e obiettivi successivamente dettagliati nel Piano della Performance. Ciascun obiettivo indicato nel Piano risulta accompagnato da uno o più indicatori di misurazione e valutazione (KPI) e ove possibile dal trend storico dei risultati raggiunti negli anni precedenti ciò al fine di facilitare e favorire il monitoraggio nel tempo delle azioni poste in essere. In corrispondenza di ogni obiettivo inserito nel Piano è stata indicata inoltre l'area organizzativa coinvolta e le risorse assegnate.

Accanto agli obiettivi espressamente corrispondenti alle iniziative di carattere promozionale declinati nell'ambito delle aree strategiche identificate come "Competitività del Territorio" e "Competitività delle imprese", in cui sono tradotti i programmi sostanzialmente definiti nella soprarichiamata R.P.P., vi sono obiettivi riguardanti l'Area strategica "Competitività dell'Ente", relativi tra l'altro ai servizi di supporto alla struttura (finanza, provveditorato, regolazione del mercato ecc..) nonché ai servizi anagrafico certificativi offerti all'utenza. Questi ultimi, rientrano in specifici programmi di tempestività, efficienza, efficacia ed accessibilità, misurati con idonei indicatori appartenenti principalmente al cruscotto Pareto.

Con l'approvazione del Piano, da parte del Commissario Straordinario sono stati assegnati gli obiettivi in esso contenuti al Segretario Generale, il quale successivamente con propria determina ha assegnato gli obiettivi ai dirigenti che coordinano le due Aree in cui la struttura camerale è organizzata: l'Area 1 "Servizi di supporto e per lo sviluppo", l'Area 2 "Servizi alle Imprese".

Gli obiettivi del Piano della performance sono stati definiti mediante un processo di coordinamento svolto dal Segretario Generale, con l'ausilio dei Dirigenti ed il coinvolgimento di Responsabili P.O. e A.P.

L'OIV valuta positivamente la coerenza degli obiettivi di Ente, del Segretario Generale e dei dirigenti, con i relativi indicatori, rispetto alla programmazione strategica ed operativa.

Dagli obiettivi della Dirigenza derivano, a cascata, gli obiettivi delle Posizioni Organizzative e dei Responsabili di Servizio e da questi gli obiettivi assegnati al resto del personale elaborati tenendo conto non solo del Piano della Performance, ma anche dei vigenti ordini di servizio; gli obiettivi sono stati assegnati ai dipendenti con specifica lettera consegnata dal dirigente. A ciascun obiettivo è attribuito un peso lineare.

Il budget direzionale per l'anno 2019 è stato approvato con la determina commissariale n.73 del 20 dicembre 2018 e successivamente assegnato alla dirigenza con determina segretariale n.594, del 28 dicembre 2018. Gli obiettivi al Segretario Generale sono stati assegnati nel mese di gennaio 2019, con l'approvazione del Piano della performance. Mediante un processo condiviso, sono stati assegnati gli obiettivi entro il mese di marzo ai Dirigenti, nonché ai Responsabili di P.O., ai Responsabili di Servizio e al restante personale tra il mese di aprile 2019.

L'OIV valuta positivamente il processo di assegnazione obiettivi, indicatori e target.

Con riferimento alla definizione degli obiettivi, l'OIV raccomanda, ove possibile, di ridurre il numero degli stessi, attraverso il loro accorpamento in "macro obiettivi" idonei ad accogliere fenomeni e grandezze omogenee, confermando l'associazione ad essi di KPI standard, anche riconducibili al cruscotto Pareto. Ribadisce, inoltre, di definire target sempre più sfidanti, soprattutto con riferimento a quelle azioni/attività corrispondenti ai servizi erogati dall'Ente.

b.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

L'OIV ha preso atto della modalità con la quale è stata svolta l'attività di misurazione e valutazione della performance individuale.

In applicazione del sistema di misurazione e valutazione vigente nel 2019, verificato il livello della performance organizzativa all'esito della predisposizione e approvazione della Relazione sulla performance, l'OIV nel 2019 ha elaborato la proposta di valutazione del Segretario Generale trasmessa all'attenzione del Commissario straordinario per l'approvazione. Sempre al Commissario straordinario sono state trasmesse le valutazioni dei singoli dirigenti predisposte dal Segretario Generale. Con proprio provvedimento il



Commissario Straordinario ha quindi approvato la valutazione di risultato del Segretario Generale e della dirigenza.

In base a quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione, la performance individuale sia del personale dirigenziale che non, concerne sostanzialmente due aspetti:

1) i risultati (raggiungimento obiettivi assegnati) 2) le capacità individuali.

Sia ai dirigenti che ai dipendenti è stata consegnata una scheda finale di valutazione, che riporta il dettaglio dei risultati raggiunti e della valutazione ottenuta.

La performance individuale, legata al conseguimento degli obiettivi, legge i risultati del monitoraggio condotto sul piano della performance nonché i risultati del monitoraggio di indicatori associati a specifici obiettivi definiti dal dirigente per il singolo dipendente, sentito il Responsabile del Servizio PO/AP, in coerenza con il piano della performance e gli ordini di servizio vigenti.

Per quanto riguarda la componente legata alla misurazione e valutazione dei comportamenti e delle capacità individuali, la valutazione è stata effettuata dal Commissario Straordinario per il Segretario Generale, su proposta dell'OIV, da parte del Segretario Generale per i dirigenti e da parte di questi ultimi per il resto del personale assegnato all'area di competenza.

Le capacità individuali osservate variano a seconda della categoria giuridica del personale e sono:

- per la categoria D: Orientamento al risultato, proattività ed iniziativa, capacità organizzativa, saper comunicare, assunzione di responsabilità;
- per la categoria C: Orientamento al risultato, autonomia operativa, orientamento al cliente (interno ed esterno), proattività ed iniziativa;
- per la categoria B: Accuratezza nel lavoro, autonomia operativa.

Per il personale dirigenziale, AP e PO le capacità osservate sono: autorevolezza, capacità organizzativa, capacità di coordinamento, capacità di coordinamento, ottimizzazione dei processi, saper comunicare, visione generale e sistemica delle problematiche dell'area, orientamento al risultato, pensiero prospettico.

La valutazione assume, un duplice significato, da un lato è uno strumento gestionale in grado di stimolare le persone ad assumere le competenze richieste dall'Ente e dall'altro a valutare l'effettiva capacità individuale di sviluppare quanto richiesto.

Nel corso del 2019, a ciascun dipendente è stata notificata la propria scheda di valutazione relativa all'anno precedente. Non sono state attivate richieste di conciliazione, pertanto l'intera procedura può dirsi adeguata.

Nel nuovo SMVP, la valutazione della performance individuale continuerà ad articolarsi in due componenti fondamentali:

- risultati;
- comportamenti e competenze.

La valutazione dei risultati avverrà quindi su un insieme selezionato di obiettivi contenuti nel Piano della performance, da selezionare tra quelli di maggiore rilevanza in riferimento alle attività svolte dall'ente. L'incidenza della componente "Risultati" (e per converso di quella "Comportamenti e competenze") è differenziata tra le tipologie di personale oggetto di valutazione individuale. La valutazione dei comportamenti avverrà in base a una serie predefinita di criteri.

Non vi sono osservazioni in merito. In considerazione della modifica del SMVP, che verrà applicato per la prima volta con riferimento all'anno 2019, l'OIV ritiene di fornire come unica raccomandazione quella di garantire la massima attenzione nella transizione al nuovo sistema utilizzando ove possibile l'ausilio di adeguati strumenti informatici.

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE (fasi, tempi e soggetti coinvolti)



L'OIV prende atto che entro il mese di dicembre 2018 è stato approvato il budget direzionale per l'esercizio 2019. Entro gennaio 2019 è stato approvato il Piano della performance 2019-2021 con determinazione commissariale n. 4 del 31/01/2019 e con contemporanea attribuzione degli obiettivi al Segretario Generale. Entro gennaio è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2018-2020 integrato con il Piano triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2018-2020, determinazione commissariale n. 3 del 31/1/2019.

Entro il mese di aprile 2019 sono stati assegnati gli obiettivi ai Responsabili P.O. AP e al restante personale dipendente.

Il processo evidenzia la partecipazione di tutti i soggetti interessati attraverso le varie fasi.

L'OIV prende atto dei tempi del processo di programmazione delle attività 2019.

Con determinazione commissariale n. 29 del 26/6/2019 è stata approvata la Relazione sulla performance 2018, la cui validazione è stata effettuata in data 28/06/2019, quindi entro il termine ultimo previsto del 30 giugno. E' stato aggiornato, altresì, il Piano della performance 2019-2021 con determina commissariale n. 52 del 28 novembre 2019.

L'OIV prende atto che a supporto degli specifici compiti in materia del Ciclo della Performance, opera presso l'Ente camerale una Struttura Tecnica Permanente interna, composta da due dipendenti camerali appartenenti alla categoria D. Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è il Segretario Generale.

L'OIV rileva la piena disponibilità degli uffici camerali a collaborare e supportare l'Organismo nello svolgimento dei suoi compiti ed ha proposto già dal suo insediamento periodici incontri con i Responsabili dei vari servizi finalizzati a reperire tutte le informazioni e i dati necessari allo svolgimento delle sue funzioni.

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

L'OIV prende atto che anche nel 2019 l'Ente camerale ha utilizzato il sistema informativo messo a disposizione da Infocamere "Gestione del Ciclo della performance" a supporto delle attività di gestione e monitoraggio della performance.

E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.

L'OIV prende atto, anche attraverso l'esame del sito istituzionale dell'Ente che la Camera di Commercio nel rispetto delle prescrizioni in materia di trasparenza previste dal D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i. garantisce un costante aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". La pubblicazione dei dati viene effettuata da personale dedicato cui i singoli uffici trasferiscono in formato elettronico le informazioni e i dati da pubblicare.

La produzione delle informazioni discende principalmente dall'utilizzo dei sistemi informativi e informatici interni. Per migliorare la gestione dei dati rendendoli interconnessi con la pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'Ente, è ormai consolidato l'utilizzo dell'applicativo "Pubblicamera" fornito da Infocamere per ciò che attiene bandi di gara e contratti, consulenti e collaboratori e vantaggi economici. Nel 2019 è stata altresì utilizzata la funzionalità che consente l'alimentazione automatica dell'applicativo "Pubblicamera" attraverso il collegamento informatico con i programmi di contabilità in uso presso l'Ente (XAC).

Attivo il collegamento ad alcune delle banche dati previste dal richiamato decreto D.Lgs 33/2013 e s.m.i. gestite da altre Amministrazioni pubbliche (Perla.PA, Monitoraggio dei lavori pubblici..).

L'Ente camerale gestisce i flussi documentali mediante l'utilizzo dell'applicativo GEDOC già dal 2016. Il sistema viene utilizzato da parte di tutta la struttura camerale.

F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'



L'OIV, suggerisce il completamento dell'aggiornamento della "Guida ai servizi" pubblicata dall'Ente Camerale nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, con l'aggiunta, ove possibile, di indicatori di qualità in corrispondenza dei servizi ivi descritti, da definire tenendo conto sia degli indicatori di efficienza ed efficacia inseriti nel Piano della performance che dei risultati ottenuti mediante le indagini di Customer Satisfaction.

G. UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Si rileva che nell'ambito del Ciclo della Performance, l'Ente utilizza i risultati conseguiti nei periodi precedenti per meglio indirizzare l'azione futura al fine di raggiungere i risultati predeterminati di obiettivi sempre più sfidanti.

H. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

L'attività di monitoraggio svolta dall'OIV, ha riguardato un'analisi completa degli adempimenti realizzati nell'anno 2018 dalla Camera di commercio di Latina in tema di Ciclo della performance, sia in riferimento all'adozione del Piano della performance, alla Relazione sulla performance del precedente anno e all'aggiornamento del Piano, sia in riferimento all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione.

I. MONITORAGGIO SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Nel piano della performance è stato inserito uno specifico programma denominato "Prevenzione della corruzione" declinato in obiettivi operativi riguardanti l'adozione delle misure di prevenzione della corruzione (previste dalla L. 190/2012 e s.m.i.) approvate nel Piano di prevenzione della corruzione della Camera di Commercio.

E' stato quindi definito un obiettivo operativo per ciascuna delle seguenti aree di rischio:

- Area di Rischio A " Acquisizione e progressione del personale";
- area di Rischio B " Contratti pubblici"
- Area di Rischio C "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario";
- Area di Rischio D "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario";
- Area di Rischio E "Sorveglianza e controllo";
- Area di Rischio F "Risoluzione delle controversie";
- Area di Rischio G "Finanza, Patrimonio e supporto Organi"

A ciascun obiettivo operativo sono stati associati indicatori di monitoraggio per la misurazione dello stato di attuazione delle misure obbligatorie e delle misure ulteriori e trasversali.

Il monitoraggio condotto dalla STS consente di verificare l'attuazione delle suddette misure.

Allegati:

1. Monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al Ciclo della Performance precedente;
2. Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativi al Ciclo della Performance in corso

Roma, 03 Giugno 2020

Firmato

L'O.I.V
Ignazio Carbone