

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 2018



PREMESSA

Nella presente Relazione l'OIV, ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs n. 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 2018 e rilevando le principali evidenze ed eventuali criticità.

La predisposizione della Relazione rappresenta, quindi, un momento di verifica della corretta applicazione da parte dell'amministrazione delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni della CIVIT/ANAC tenendo anche conto del monitoraggio svolto sui Sistemi di misurazione e valutazione della performance, sui Piani della performance e sui Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità. A tal fine, oltre a richiamare le delibere in materia di Sistemi di misurazione e valutazione della performance (delibere n. 89/2010, n. 104/2010, n. 114/2010, n. 1/2012), di Piani della performance (delibere n.112/2010, n. 1/2012), di Standard di qualità (delibere n. 88/2010 e n. 3/2012), di Relazioni sulla performance (delibera n. 5/2012) e di Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità (delibere n. 105/2010 n. 2/2012 e n. 1310/2016) si tiene conto delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 e 2/2017 e n. 3/2018, le cui indicazioni metodologiche, pur essendo destinate alle amministrazioni centrali dello Stato, sono comunque da considerarsi di carattere generale e, quindi, applicabili anche alle altre amministrazioni.

La finalità del 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".

E' necessario precisare che l'Organismo Indipendente di Valutazione della Camera di commercio di Latina, è nell'esercizio delle sue funzioni dal 1° febbraio 2018, a seguito di nomina avvenuta con determinazione commissariale n.6 del 31 gennaio 2018, con la quale è stata contestualmente approvata la convenzione per l'esercizio associato della funzione di OIV con la consorella di Frosinone. Ai fini dello svolgimento del presente documento l'OIV ha prioritariamente esaminato il contesto di riferimento sia sotto il profilo normativo che organizzativo.

Il Commissario ad acta ha dato avvio, il 1 marzo 2018, alle procedure per la costituzione del Consiglio della Camera di Commercio di Frosinone-Latina; le Associazioni degli Imprenditori, dei Consumatori e le Organizzazioni sindacali, hanno presentato entro il 10 aprile 2018 le informazioni e i dati relativi alla propria rappresentatività.

Terminata la fase di controllo della documentazione presentata dalle Associazioni/Organizzazioni i dati sono stati trasmessi alla Regione Lazio per le attività connesse alla nomina del Consiglio della Camera di Commercio di Frosinone – Latina.

Il 15 marzo 2019 è stata pubblicata l'ordinanza del TAR del Lazio relativa al ricorso presentato dalla Camera di commercio di Pavia avverso il decreto ministeriale di riorganizzazione del sistema camerale.

L'ordinanza sospende il giudizio di merito e rinvia alla Corte Costituzionale perché ritiene non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale relativa alla legge delega e al decreto legislativo di riforma delle Camere di commercio nella parte in cui si prevede il parere - anziché l'intesa - della Conferenza Stato-Regioni.

Pertanto, sebbene non vi sia un diretto coinvolgimento della Camera di Commercio di Latina nel ricorso in atto, di fatto si è aperta una ulteriore fase che rischia di creare incertezza sulla conclusione del procedimento di accorpamento, o almeno sui tempi dello stesso.

Tali importanti novità vanno ad aggiungersi alle disposizioni normative che hanno portato, a regime, la riduzione del diritto annuale (articolo 28 della Legge n. 114/2014 che ha convertito, con modificazioni, il decreto legge n. 90/2014 riguardante Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari), nella misura del 50%. Il taglio è stato introdotto rispetto agli importi determinati per il 2014, nella misura del 35% nel 2015, del 40% nel 2016 e del 50% dal 2017. Si tratta di riduzioni particolarmente incisive, se si considera che il diritto annuale rappresenta la principale fonte di finanziamento delle Camere di commercio.

A livello organizzativo la Camera di Commercio non vi sono state modifiche nella struttura organizzativa che resta immutata rispetto alla macro struttura approvata con la delibera della Giunta Camerale n. 38, del 29 maggio 2015, in vigore da 1 giugno 2015, così come evidenziato dalla documentazione in atti:



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 RESPONSABILITA'		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. "Dotazione organica e personale in servizio"

CATEGORIA	PREVISTA dal D.M. 16/02/2018	PERSONALE IN SERVIZIO
Segretario Generale	1	1
Dirigenti	2	2
Impiegati	62	60
Categoria D	14	14



Categoria C	27	27
Categoria B	18	16
Categoria A	3	3
TOTALE	65	63

A. Performance organizzativa

L'OIV, sulla base dell'esame dei documenti di programmazione predisposti dall'Ente e di quanto riferito dalla Struttura Tecnica di Supporto, ritiene di poter esprimere come prima valutazione, 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 2018 sono attualmente in corso di svolgimento sebbene sia già stata predisposta la Relazione sulla gestione e sui risultati anno 2018, allegata al bilancio.

a.1. Definizione degli obiettivi, indicatori e target

Si premette che la verifica da parte dell'OIV è stata riferita in particolare alle modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi, che sulla base del Sistema di misurazione e valutazione risultano essere le stesse adottate nell'anno precedente.

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

- "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", approvato con delibera della Giunta camerale n. 92 del 19/12/2013 nonché dell'aggiornamento approvato con determina commissariale n. 74 del 21/12/2018;
- della Relazione Previsionale e Programmatica 2018 approvata con determina commissariale n. 53 del 26/10/2017;
- del Piano della performance 2018/2020 adottato con determina commissariale n. 5 del 31 gennaio 2018 corredato da un documento tecnico di dettaglio denominato "Albero della Performance" articolato in tre aree strategiche, ciascuna delle quali è a sua volta articolata in obiettivi strategici, programmi, obiettivi operativi e azioni;
- del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020, adottato con determina commissariale n. 4 del 31 gennaio 2018.

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. Sottolinea, 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, con una struttura particolarmente dettagliata di cui ha suggerito la semplificazione al fine di rendere maggiormente chiari ed intelligibili i relativi obiettivi. Tale semplificazione è stata recepita nel Piano della Performance 2019-2021.

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.

Proposte e Raccomandazioni

Nella definizione degli obiettivi l'OIV raccomanda 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. Suggerisce, 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

Come si desume dalla sezione "A. Performance organizzativa" dell'Allegato 1 alla presente relazione, e così come riferito dalla STS, 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.

L'OIV ha verificato l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati nell'ambito del Piano della Performance 2018 -2020 conformandosi ai contenuti del nuovo testo dell'art. 6 del D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 e smi, modificato, in particolare 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'attività di monitoraggio si rivela essenziale ai fini



dell'aggiornamento del Piano della Performance. L'aggiornamento nel 2018 è stato approvato con determina commissariale n. 65 del 30 novembre 2018.

Proposte e Raccomandazioni

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, la performance organizzativa viene 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.

Vi è, inoltre, 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.

Proposte e Raccomandazioni

Tenuto conto dell'ormai prossima approvazione del nuovo SMV, non ritiene di fornire proposte e raccomandazioni.

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 2018. Come riferito dalla STS gli obiettivi per l'anno 2019, risultano in corso di assegnazione 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. 2018, sono stati identificati programmi e obiettivi successivamente dettagliati nel Piano della Performance. In applicazione di quanto



previsto dal S.M.V. e in coerenza con il dettato delle delibere Civit n. 89 e n. 114 del 2010 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 (provv.n.103 del 8/3/2018) 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 previo colloquio. A ciascun obiettivo è attribuito un peso lineare.

Il budget direzionale per l'anno 2018 è stato approvato con la determina commissariale n.68 del 21/12/2017.

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

Proposte e Raccomandazioni

Con riferimento alla definizione degli obiettivi, l'OIV conferma l'opportunità 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. Suggestisce inoltre, di prestare una particolare attenzione al raccordo tra gli obiettivi individuali e le aree strategiche di riferimento, e ove possibile 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, verificato il livello della performance organizzativa all'esito della predisposizione e approvazione della Relazione sulla performance, l'OIV nel 2018 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 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 2018, 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.



Proposte e Raccomandazioni

Non vi sono osservazioni in merito. Eventuali modifiche nella metodologia e nei tempi di assegnazione degli obiettivi (ad esempio modalità elettronica) potranno essere valutate in sede di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

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

L'OIV prende atto che entro il mese di dicembre 2017 è stato approvato il budget direzionale per l'esercizio 2018. Entro gennaio 2018 è stato approvato il Piano della performance 2018-2020 con determinazione commissariale n. 5 del 31/01/2018 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. 4 del 31/1/2018.

Entro il mese di marzo 2018 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 2018.

Con determinazione commissariale n. 37 del 25/6/2018 è stata approvata la Relazione sulla performance 2017, la cui validazione è stata effettuata in data 29/06/2018, quindi entro il termine ultimo previsto del 30 giugno. E' stato aggiornato, altresì, il Piano della performance 2018-2020 con determina commissariale n. 65 del 30/11/2018.

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 camerale appartenenti alla categoria D. Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è il Segretario Generale.

L'OIV rileva la piena disponibilità degli uffici camerale 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 2018 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. La maggiore criticità della piattaforma è rappresentata dall'assenza di collegamento tra le varie banche dati della Camera e dalla disponibilità di moduli ritenuti non facilmente fruibili per la rappresentazione dei report di monitoraggio.



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 dà piena attuazione alle prescrizioni in materia di trasparenza previste dal D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i. garantendo 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 2018 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, a conoscenza della "Guida ai servizi" pubblicata dall'Ente Camerale nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, suggerisce la revisione del documento e ove possibile l'integrazione dello stesso con l'aggiunta di standard 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, tenuto conto come già in premessa specificato che lo stesso risulta in carica presso l'Ente camerale dal mese di febbraio 2018, 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.

A tale riguardo si ribadisce l’opportunità di definire obiettivi sintetici accompagnati da un ridotto numero di indicatori idonei a rappresentare lo stato di attuazione delle misure obbligatorie ed ulteriori approvate dall’Ente con il Piano di prevenzione della corruzione, ferma restando la necessità che nell’ambito di ciascuna unità organizzativa venga monitorato “puntualmente” l’applicazione e il rispetto delle singole misure individuate.

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