

**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)

ANNO 2017



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 2017 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, si richiama l'attenzione sulle 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).

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.

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.

A tale riguardo si evidenzia come il 2017 rappresenti per l'intero Sistema camerale, un anno caratterizzato da importanti evoluzioni del processo di riforma, già avviato con il D.L. 90/2014, convertito nella Legge n. 114/2014, che all'art. 28 ha previsto la graduale riduzione delle entrate camerali derivanti dal diritto annuo. Successivamente il Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n. 219, recante "Attuazione della delega di cui all'art. 10 della legge 7 agosto 2015, n. 124, per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura", 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 di essi e l'introduzione di nuovi. Nell'agosto del 2017 il Ministero dello Sviluppo Economico ha emanato il decreto di istituzione della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Frosinone-Latina, in attuazione dell'art.3, comma 4, del D.Lgs. n.219, del 25 novembre 2016. A seguito della sentenza della Corte Costituzionale n.261, del 13 dicembre 2017, con cui è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art.3, comma 4, del citato D.Lgs. n.219/2016, il Ministero dello Sviluppo Economico ha adottato il 16 febbraio 2018, un nuovo decreto con i medesimi contenuti del precedente, istituendo in via definitiva la Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Frosinone-Latina.

Contestualmente è stato nominato un Commissario ad acta con il compito di avviare le procedure per la costituzione del Consiglio della nuova Camera di Commercio I.A.A. di Frosinone-Latina, nonché di svolgere tutte le azioni propedeutiche necessarie alla costituzione del nuovo Ente. In attesa della costituzione del nuovo Consiglio camerale la Camera di Commercio di Latina continua ad avere una gestione commissariale iniziata con l'emanazione del Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00143, del 1° agosto 2016.

A livello organizzativo la Camera di Commercio presenta una struttura pressoché 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	63
Categoria D	14	16
Categoria C	27	27
Categoria B	18	17
Categoria A	3	3
TOTALE	65	66



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 2017 sono attualmente in corso di svolgimento sebbene sia già stata predisposta la Relazione sulla gestione e sui risultati anno 2017, allegata al bilancio.

a.1. Definizione degli obiettivi, indicatori e target

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, della Relazione Previsionale e Programmatica approvata con determina commissariale n. 31 del 4/11/2016, del Piano della performance 2017/2019 adottato con determina commissariale n. 6 del 27 gennaio 2017, nonché del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019, adottato con determina commissariale n. 5 del 27 gennaio 2017 ed ha preso altresì visione della precedente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Quanto al Piano della Performance, lo stesso risulta 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.

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, 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 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.

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.

Nella definizione degli obiettivi l'OIV raccomanda all'Ente camerale di tenere conto non solo dei criteri riportati nella delibera CIVIT n. 89/2010, ma di verificare 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. Inoltre, suggerisce 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/conglobare/sintetizzare alcuni obiettivi con particolare riguardo a quelli riportati nella specifica sezione riguardante la prevenzione della corruzione.



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.

Il monitoraggio è stato effettuato 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 2017 è stato approvato con determina commissariale n. 60 del 9 novembre 2017.

L’attività di monitoraggio, condotta con il coinvolgimento dell’intera struttura camerale e con l’ausilio del sistema informatico messo a disposizione da Infocamere, potrebbe eventualmente implementata attraverso la previsione di rilevazioni intermedie riferite anche solo ad alcuni ambiti specifici, da identificare (cadenza trimestrale /quadrimestrale).

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 indagini di customer satisfaction, condotte con il supporto della società in house del sistema camerale, di cui la CCIAA di Latina è socia, “Si.Camera Scrl” di Roma.

Nel processo di valutazione della performance organizzativa l’OIV evidenzia la necessità di valutare un prossimo adeguamento del Sistema di misurazione e Valutazione alla luce delle nuove indicazioni suggerite dal D.Lgs n. 74/2017.



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 2017. Come riferito dalla STS gli obiettivi per l'anno 2018 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. 2017, 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.62 del 7/2/2017) 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 2017 è stato approvato con la determina commissariale n.46 del 23/12/2016.

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

Con riferimento alla definizione degli obiettivi, l'OIV propone di valutare la possibilità che gli stessi vengano ridotti numericamente 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 ha preso atto che nel 2017 è stata correttamente elaborata, da parte dell'OIV allora in carica, 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 viene consegnata una scheda finale di valutazione, nel corso di un apposito colloquio, 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 viene fatta 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 2017, 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.

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 2016 è stato approvato il budget direzionale per l'esercizio 2017. Entro gennaio 2017 è stato approvato il Piano della performance 2017-2019 con determinazione commissariale n. 46 del 23/12/2016 e con contemporanea attribuzione degli obiettivi al Segretario Generale.

Entro gennaio è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019 integrato con il Piano triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2017-2019, determinazione commissariale n. 5 del 27/1/2017.

Entro il mese di marzo 2017 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 2017.

Con determinazione commissariale n. 34 del 37/6/2017 è stata approvata la Relazione sulla performance 2016, la cui validazione è stata effettuata in data 13/7/2017, quindi entro il termine ultimo previsto del 15 settembre. E' stato aggiornato, altresì, il Piano della performance 2017-2019 con determina commissariale n. 60 del 9/11/2017.

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. 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 allos svolgimento delle sue funzioni.

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

L'OIV prende atto che l'Ente camerale utilizza 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 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 2017 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 prende atto che l'Ente Camerale ha predisposto una Guida ai Servizi pubblicata sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente. Inoltre all'interno della Relazione sulla performance risulta inserito un apposito paragrafo riepilogativo ed illustrativo degli indicatori maggiormente significativi della qualità dei servizi camerali. Nel Piano della Performance sono, infatti, previsti vari indicatori finalizzati alla misurazione del livello di efficienza dei servizi. I dati utili alla misurazione di tali indicatori vengono ottenuti mediante le indagini di Customer Satisfaction. Restano comunque da definire in modo preciso degli standard di qualità specifici propri dell'Ente da associare ai servizi erogati ed eventualmente da indicare in corrispondenza dei servizi descritti nella Guida già in essere.

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 2017 dalla Camera di commercio di Latina in tema di Ciclo della performance, sia in riferimento all'adozione del Piano della performance, ai report semestrali, alla Relazione sulla performance del precedente anno e all'aggiornamento del Piano, sia in riferimento all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione.

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