



**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL  
SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITA'  
DEI CONTROLLI INTERNI**

## PREMESSA

L'Organismo Indipendente di Valutazione con il presente documento, redatto ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettere a) e g) del D.Lgs. 150/2009 e della Delibera Civit 23/2013, riguardanti l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e l'efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, riferisce, ispirandosi ai principi di indipendenza e imparzialità, sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni adottati dalla Camera di Commercio di Reggio Calabria.

Detto documento rappresenta un momento di verifica della corretta applicazione delle linee guida, della metodologia e delle indicazioni della ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) nonché dell'Unioncamere italiana sulla base del protocollo stipulato tra le stesse.

Pertanto lo scopo della presente relazione è quello di render conto circa il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni come da art.14 comma 4 lettera a e il Decreto Legislativo 150/2009.

Il documento focalizza l'attenzione sui seguenti ambiti del ciclo della performance:

- A. Performance organizzativa
- B. Performance individuale
- C. Processo di attuazione del ciclo della performance
- D. Infrastruttura di supporto
- E. Sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il rispetto degli obblighi di pubblicazione
- F. Definizione e gestione degli standard di qualità
- G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione
- H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

## A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La Camera di Commercio di Reggio Calabria è dotata di un sistema di misurazione della performance organizzativa ed individuale, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 7 e 8 del D.Lgs. 150/2009. Nello specifico, con riferimento alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, la Giunta Camerale con il provvedimento n. 104 del 28/12/2011 ha approvato il Sistema di misurazione e valutazione che presenta i requisiti strutturali richiesti dalla normativa suddetta e che consente di rilevare e misurare:

1. Il grado di attuazione dei programmi e delle azioni attivate per il raggiungimento degli obiettivi programmati
2. L'ottimizzazione delle risorse utilizzate
3. La rilevazione della quantità dei servizi e delle prestazioni erogati
4. Il grado di soddisfacimento dei bisogni della collettività, tenuto conto degli outcome programmati, dei servizi e delle attività resi agli stakeholders in considerazione, anche, delle esigenze scaturite da indagini di customer satisfaction.

Il processo di monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi ai fini della valutazione avviene con cadenza semestrale e prevede un attivo coinvolgimento dell'OIV. I relativi esiti sono stati notificati al Presidente ed al Segretario Generale. Dagli esiti del monitoraggio è scaturita la necessità di provvedere alla revisione di alcuni degli obiettivi operativi dettagliati nel Piano. La proposta contenente le relative modifiche, adeguatamente motivata e sottoposta all'OIV per una opportuna valutazione, ha successivamente condotto all'approvazione della revisione del Piano Performance 2013/2015 con Delibera n. 71 del 30/10/2013.

Nel corso del 2013 la Camera ha provveduto all'approvazione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e del Piano Anticorruzione.

## B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Con riferimento alla misurazione e valutazione della performance individuale, nell'ambito del sopra citato sistema di misurazione vengono fissate le procedure per valutare e premiare la performance individuale dei dipendenti che, formalizzata in apposite schede individuali, risulta strettamente correlata, sulla base di specifici indicatori, al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario Generale, al personale dirigente e non dirigente con posizione organizzativa.

La Giunta Camerale, con il provvedimento n. 112 del 28/12/2012 ha approvato il Budget Direzionale 2013 e con provvedimento n. 3 del 31/01/2013 ha approvato il Piano Performance 2013 – 2015, assegnando conseguentemente al Segretario Generale gli obiettivi attinenti le quattro aree strategiche, con particolare attenzione al miglioramento della qualità dei servizi, al contenimento della spesa pubblica, alla promozione dell'economia e del territorio provinciale. Nell'ambito del Piano Performance 2013 – 2015 sono dettagliati, per ciascuna Area Strategica, i diversi Obiettivi Strategici ed i conseguenti Piani Operativi, con proprio budget assegnato. Ciascun Piano Operativo è articolato nei relativi Obiettivi Operativi, Azioni e Target attesi, con assegnato il peso per il calcolo complessivo della performance di ciascuna azione e le strutture responsabili del conseguimento degli stessi target.

Il Segretario Generale, con proprio provvedimento, ha successivamente provveduto ad assegnare ai responsabili delle posizioni organizzative di diretta responsabilità gli obiettivi di competenza.

I responsabili di settore e di servizio hanno successivamente assegnato a tutto il personale gli obiettivi individuali assegnati per il 100% tramite colloquio con il valutatore.

L'OIV ha proceduto alla verifica dello svolgimento del processo di assegnazione degli obiettivi attraverso colloquio con i singoli responsabili di settore/servizio ed attraverso la verifica dei documenti dagli stessi presentati con riferimento agli obiettivi individuali assegnati che risultano coerenti con i requisiti previsti dal sistema di misurazione e valutazione (chiarezza, misurabilità, condivisione).

Non si registra alcuna procedura di conciliazione.

### C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

L'OIV si avvale della adeguata e qualificata struttura organizzativa della Camera di Commercio di Reggio Calabria (Unità di supporto ai sistemi qualità, misurazione, valutazione, controllo di gestione) costituita da tre persone assegnate non a tempo pieno e che dispongono delle adeguate competenze economico-gestionali e giuridiche.

Il processo di misurazione dei risultati, effettuato in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione camerale, coinvolge l'unità di supporto che raccoglie i dati forniti dai responsabili dei settori/servizi e predispone le schede di monitoraggio per l'Organismo Indipendente di Valutazione, che valuta la correttezza dei dati elaborati.

Il processo di misurazione prevede il coinvolgimento della dirigenza e dei responsabili al fine di tradurre i dati rilevati in informazioni utili alla valutazione delle attività svolte.

Nel corso del 2013 è stato completato il processo di valutazione della performance individuale relativo agli obiettivi assegnati nel 2012, successivamente all'approvazione della relazione sulla performance 2012, mediante il supporto di schede individuali con le quali sono state rilevate:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi di competenza;
- la qualità del contributo prestato alla realizzazione della performance;
- le capacità professionali dimostrate.

Gli obiettivi individuali sono stati assegnati al Segretario Generale con delibera n. 3 del 31/1/2013 ed ai dipendenti camerali con disposizione di servizio n. 8 del 24/5/2013 e provvedimenti conseguenti.

Il processo di assegnazione degli obiettivi è risultato coerente con il Sistema di misurazione e valutazione.

#### D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Per la misurazione della performance camerale la Camera si è attrezzata adottando un sistema informatico specificatamente destinato al controllo di gestione (FEBE), per il quale è stata curata a formazione del personale dell'unità di staff per una puntuale applicazione nel 2014.

Nel corso del 2013 la rilevazione dei dati è avvenuta attraverso schede di rilevazione estrapolate dal Piano Performance, che sono state alimentate dai dati forniti da ciascun Responsabile di Settore/Servizio e forniti da banche dati Infocamere (ad es. Registro Imprese, Gestione diritto annuale, Contabilità generale ed analitica, Priamo, ecc..) e da elaborazioni oggettive di risultati delle attività operativa svolta nel corso dell'esercizio di competenza.

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

L'OIV, sentito il Responsabile della Trasparenza, tenuto conto della quantità delle informazioni e dei dati obbligatori da pubblicare sul sito istituzionale per l'attuazione del Programma Triennale della trasparenza ed integrità, esprime una valutazione positiva circa il grado di adeguatezza del livello di informatizzazione dei dati e dei flussi informativi dal dato disponibile al sito camerale, a mezzo dei sistemi informatici di Infocamere.

Per la valutazione della completezza e rispondenza alle norme in materia di trasparenza, l'OIV rinvia a quanto già attestato in sede di monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla delibera Civit n. 77/2013, effettuato a gennaio 2014.

#### F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'

Nel 2013 l'Ente si è dotato di standard di qualità con riferimento alla certificazione di qualità ISO 9000, certificata da Uniter, relativamente ai seguenti servizi: Registro imprese, Ruoli ed Elenchi, Marchi e brevetti, Sanzioni Amministrative, Diritto Annuale, Metrologia Legale, Conciliazione, Manifestazioni a premio. Il sistema di qualità comprende strumenti di misurazione della qualità erogata, certificati dall'Ente di certificazione, e una apposita procedura per la gestione dei reclami.

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

L'Organismo Indipendente di Valutazione, a seguito dell'analisi del ciclo della performance, supportata da analitiche schede di check up agli atti d'ufficio come da Allegato 1 della delibera Civit n. 23/2013, valuta positivamente nel suo complesso il sistema di controlli interni e il ciclo della performance adottati dalla Camera di Commercio di Reggio Calabria nel rispetto della normativa in materia dettata dal D. Lgs. n. 150/2009.

A tale proposito l'Organismo rileva come l'Ente abbia avviato processi di miglioramento, con particolare riferimento al processo di misurazione, nei seguenti tre ambiti:

- 1) Qualità degli obiettivi: in fase di pianificazione dei documenti programmatici è stato avviato un percorso di maggiore partecipazione, attraverso l'organizzazione di incontri con gli stakeholders del territorio e la raccolta formalizzata delle loro proposte sulle tematiche oggetto di programmazione;
- 2) Quantità degli obiettivi: l'Ente, come suggerito dall'OIV in occasione della precedente Relazione, ha perseguito una maggiore semplificazione del piano della performance 2014-2016 rispetto alle precedenti edizioni dello stesso attraverso la definizione di un minor numero di obiettivi con priorità più focalizzate e la conseguente concentrazione delle risorse mirate al finanziamento dei programmi e delle relative azioni per il raggiungimento dei target programmati;
- 3) Sistemi informativi a supporto della misurazione: è stato avviato il processo di informatizzazione della misurazione della performance, attraverso la formazione del personale dell'Unità di staff, che andrà a regime con il ciclo della performance 2014.

Tutto ciò al fine di migliorare il processo di valutazione dei risultati conseguiti.

#### H. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Al fine del presente monitoraggio l'OIV, in sede di riunione collegiale, ha effettuato le seguenti attività di verifica:

1. Esame documentazione varia: schede obiettivi individuali, pubblicazione dati sul sito web istituzionale;
2. Colloquio con il Segretario Generale – Responsabile della Trasparenza;
3. Colloqui con i Responsabili di Settore/ Servizio.

Reggio Calabria, 11/4/2014

F.to Il Presidente

Dott. Rosario Chinè