

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI
VALUTAZIONE
CAMERA DI COMMERCIO I.A.A.
RAVENNA**

**RELAZIONE
SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI
CONTROLLI INTERNI**

AGGIORNATO APRILE MAGGIO 2013

Indice

1. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.....	3
1.1 Performance organizzativa.....	3
1.1.1 Definizione degli obiettivi, indicatori e target.....	3
1.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	3
1.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	3
1.2 Performance individuale.....	4
1.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target.....	4
1.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale.....	4
La misurazione della performance individuale	4
La valutazione della performance individuale.....	5
1.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale.....	6
1.3 Processo di attuazione del ciclo della performance (fasi, tempi, soggetti coinvolti).....	6
1.4 Infrastruttura di supporto sistema informativo ed informatico per la raccolta e l'analisi dei dati	7
1.5 Sistemi informativi e informatici a supporto del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	7
1.6 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione	7
2. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controllo interni.....	8
2.1 Integrazione con il ciclo di bilancio	8
2.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo	8
3. Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	8
4. Definizione e gestione di standard di qualità'.....	9
5. Coinvolgimento degli stakeholder.....	9
6. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'O.I.V.....	10
8. Allegati.....	11

1. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

1.1 Performance organizzativa

1.1.1 Definizione degli obiettivi, indicatori e target

L'Ente camerale di Ravenna ha adottato il sistema di misurazione e valutazione della performance con provvedimento n. 17/2011, sulla base delle indicazioni delle delibere Civit e delle linee guida predisposte da Unioncamere in relazione al protocollo d'intesa tra Unioncamere e Ministero sottoscritto il 4/02/2010. Nel documento vengono descritte le modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

La Relazione previsionale e programmatica è stata redatta congiuntamente al Piano della performance, creando un unico documento, in quanto è stata valutata la necessità di integrare le linee di indirizzo pluriennali con i documenti programmatici previsti nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance, in primo luogo il Piano della performance previsto dal D. lgs 150/2009. Nella *Relazione previsionale e programmatica e Piano della performance 2012* sono stati quindi definiti gli obiettivi strategici ed individuati gli obiettivi operativi che, opportunamente misurati, consentono di osservare a consuntivo l'esito delle azioni intraprese.

Si ritiene che l'individuazione degli obiettivi possa essere soddisfacente per rispondere ai bisogni dell'utenza, in quanto anche dall'indagine di customer effettuata non vengono messe in evidenza criticità né fabbisogni non soddisfatti.

Il coinvolgimento degli stakeholders viene effettuato anche attraverso il coinvolgimento delle commissioni consiliari nelle fasi di predisposizione delle attività di tipo promozionale per il preventivo dell'anno di riferimento e nel momento di definizione delle iniziative dettagliate di intervento.

Vengono esaminati e valutati gli obiettivi strategici ed operativi anche all'interno di un gruppo di lavoro composto da componenti della Giunta camerale, dirigenti dell'Ente e Organismo indipendente di valutazione.

1.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Le modalità individuate sono ritenute adeguate per la misurazione della performance organizzativa, in quanto si valutano diversi aspetti della gestione, quello delle attività da svolgere con la definizione degli obiettivi a tutti i livelli, quello dell'andamento dei servizi con indicatori sui processi primari e di supporto e quello amministrativo contabile con indicatori economico patrimoniali finanziari e di struttura.

In considerazione delle modalità lavorative adottate dall'Ente in generale ed il mantenimento della certificazione di qualità per alcuni uffici è ritenuto adeguato il monitoraggio semestrale delle attività, composto da una verifica dell'andamento delle attività in relazione agli obiettivi definiti, una verifica sul grado di utilizzo dei budget ed una verifica dell'incidenza delle principali tipologie di spesa sul totale delle spese.

1.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

Si ritiene che le metodologie individuate per la misurazione e valutazione della performance siano adeguate a mettere in evidenza i risultati finali ottenuti in relazione alle attività dell'Ente.

I dati sono completi in quanto si valuta il raggiungimento degli obiettivi strategici, di quelli operativi a livello di Ente, poi si calcolano alcuni indicatori definiti all'interno del sistema denominato Pareto (elaborato da

Unioncamere nazionale) che comprende indicatori di processo per monitorare la funzionalità dei processi di lavoro e la loro efficienza ed efficacia, ed il livello qualitativo e quantitativo raggiunto nei servizi, che consentirà anche di effettuare confronti con altre Camere di commercio.

La molteplicità e diversità dei servizi offerti dall'Ente camerale conduce ad individuare numerosi indicatori. I servizi osservati sono stati definiti in base alle attività di principale interesse e quindi: Registro Imprese, servizi digitali, protesti, marchi e brevetti, servizi metrici, arbitrato, conciliazione e mediazione, sanzioni amministrative, statistica, promozione del territorio.

Vengono osservati, anche i servizi interni, di supporto alla struttura, in particolare segreteria, partecipazioni, risorse umane, provveditorato, contabilità e diritto annuale.

Vengono valutati anche altri aspetti della gestione, sempre con il sistema Pareto che fornisce indicatori economico patrimoniali attraverso i quali è possibile monitorare l'equilibrio generale dal punto di vista economico come bilanciamento tra costi e ricavi, patrimoniale come bilanciamento tra fonti ed impieghi e finanziario per il bilanciamento tra flussi finanziari in entrata e in uscita.

Vengono evidenziati anche gli indicatori di struttura che consentono invece un monitoraggio dell'allocatione delle risorse tra le varie funzioni istituzionali.

Anche la reportistica si ritiene sufficiente a descrivere i risultati ottenuti.

1.2 Performance individuale

1.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Il processo di individuazione ed assegnazione degli obiettivi e di misurazione della performance è stato messo in atto attraverso l'elaborazione degli obiettivi strategici dell'ente, definiti per ciascuna delle quattro Aree strategiche prioritarie individuate nella *Relazione previsionale e programmatica e Piano della performance 2012*, di cui alla delibera di Consiglio n. 55 del 24 ottobre 2011:

1. Promozione e conoscenza dell'economia del territorio
2. Innovazione ed internazionalizzazione
3. Regolazione e tutela del mercato
4. Semplificazione amministrativa ed innovazione dei servizi.

Per ogni Area strategica sono stati quindi individuati *obiettivi strategici*, definiti gli *obiettivi operativi* ad essi riferiti ed i soggetti responsabili, nonché indicatori associati e risorse assegnate.

La Giunta con propria delibera n. 4 del 23 gennaio 2012 ha, quindi, conferito a ciascun Dirigente, 7 obiettivi di performance individuale, individuandone i contenuti ed i relativi indicatori tra gli obiettivi strategici ed operativi già definiti nel Piano nonché, per l'obiettivo 7, nel conseguimento di un'alta percentuale degli obiettivi di performance nell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

dalla elaborazione degli obiettivi operativi ciascun Dirigente ha poi rintracciato e tradotto quelli destinati alle Aree di posizione organizzative e di alta professionalità.

A seguire, ciascuna Unità operativa è stata destinataria dei propri obiettivi, definiti attraverso un processo di coinvolgimento dei dipendenti, convocati in appositi incontri tenuti dai dirigenti, durante i quali viene effettuata anche una informazione generale sugli obiettivi strategici dell'Ente. Gli obiettivi d'ufficio sono stati conferiti formalmente con Determinazioni del Segretario Generale n. 29 del 23 febbraio 2012 e del Vice Segretario Vicario n.50 del 20 febbraio 2012, unitamente ai relativi indicatori e target.

1.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

La misurazione della performance individuale

Il sistema di valutazione approvato con delibera di Giunta 17/2011 si compone dei due macro elementi, riferiti alla valutazione sul conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati ed alla valutazione

delle competenze, che concorrono entrambe in egual misura a determinare i valori di performance individuale, sia dirigenziali, che delle posizioni organizzative e di alta professionalità, che del personale di categoria.

Per il personale dirigenziale la scheda di valutazione delle competenze professionali e manageriali si compone di 5 criteri, tra i quali quello riferito alla capacità di discriminare e valutare l'operato dei propri collaboratori in adesione alle indicazioni fornite dal D. Lgs 150/2009, per il personale di categoria (B, C, D) e per i titolari di P.O.ed A.P. la scheda di valutazione si compone di un numero di criteri diversificato da 5 a 10, ciascuno dei quali assegnatorio di una pesatura differenziata in relazione alla categoria giuridica di appartenenza.

La valutazione della performance individuale

La valutazione sul conseguimento dei risultati si riferisce all'andamento di ciascuna unità operativa semplice rispetto agli obiettivi conferiti e misurati, sulla base degli indicatori di performance per ciascuno individuati e sulle relazioni di report, per poter osservare il grado di raggiungimento ottenuto.

La valutazione delle competenze si riferisce ad un insieme di valori differenziati tra posizioni dirigenziali e restante personale con riferimento alle singole categorie giuridiche, che misura sostanzialmente la qualità delle prestazioni individuali nel corso dell'anno.

Il Sistema ha previsto due momenti di verifica, infrannuale ed annuale, sia per la valutazione dei risultati e l'azione correttiva -ove necessaria- rispetto alle criticità riscontrate che per la valutazione delle competenze; al termine di ogni periodo di osservazione sono state elaborate le relazioni di sintesi e la reportistica riferite a ciascuno obiettivo operativo ed infine presentata ed approvata la valutazione della performance individuale dei dirigenti (delibera di Giunta n.34 del 18.3.2013) e la relazione sulla performance 2012 riferita anche ai risultati organizzativi ed individuali (delibera di Giunta del 22 aprile 2013).

La valutazione della performance individuale 2012 del personale, rilevato nella delibera di Giunta n. 34 del 18 marzo 2013, per il personale dirigente e del 22 aprile 2013, per gli obiettivi operativi dei quadri e del personale di categoria, nonché dagli esiti della valutazione delle competenze individuali effettuate da ciascun dirigente ha permesso di osservare le seguenti frequenze di punteggio:

Categoria o qualifica	Punteggio	Frequenze osservate
B	100	4
	88,53	1
C	100	10
	98,96	2
	97,92	8
	96,87	1
	95,83	8
	94,79	1
	93,75	2
	92,71	3
	89,58	1
	87,5	1
D	80	1
	100	11
	99,37	2
	98,96	2
	96,87	1
94,79	1	

Dir. e Quadri	100	5
	99	1
	98	1

L'osservazione della sintesi delle valutazioni, sottratto tuttavia alle disposizioni riferite alle fasce di performance previste dall'art. 19 del D. Lgs 150/2009, consente di rilevare comunque un evidente grado di differenziazione.

1.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Il sistema di misurazione e valutazione è stato condiviso dai dirigenti con i diversi livelli organizzativi in azioni sia preliminari che consuntive alla costruzione del Sistema stesso, che è stato oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali ed RSU aziendale, preliminarmente alla formale approvazione da parte della Giunta.

Non è stato messo in atto un processo di verifica delle ricadute sul benessere organizzativo del personale poiché l'Ente da tempo si era dotato di un proprio sistema di valutazione permanente i cui macro elementi sono poco dissimili dall'attuale Sistema di valutazione; questo elemento di conoscenza già maturata ed assimilata da parte di tutto il personale, diretto e positivo, frutto per altro di una precedente indagine sul benessere organizzativo che ne evidenziava l'esigenza, ha consentito anche quest'anno di condividere positivamente il processo valutativo, in assenza di qualsiasi azione di conciliazione.

Gli effetti sul sistema premiante si possono osservare a completamento del processo, a conclusione cioè dell'intero processo di valutazione (approvazione della Relazione sulla performance da parte del Consiglio, validazione della relazione da parte dell'OIV), allorquando l'amministrazione potrà procedere alla corresponsione delle premialità riferite all'anno 2012.

1.3 Processo di attuazione del ciclo della performance (fasi, tempi, soggetti coinvolti)

E' stata avviata al termine dell'anno solare trascorso la fase di raccolta dati sulle attività svolte dai vari uffici e servizi dell'Ente;

in specifico sono state effettuate:

- le rendicontazioni sul livello di raggiungimento degli obiettivi degli uffici, con osservazione dei target ed indicatori definiti, da parte dei responsabili di unità operative complesse nel corso del mese di febbraio e marzo;
- le rendicontazioni sugli obiettivi di Area di posizione organizzativa ed alta professionalità, con osservazione dei target ed indicatori definiti, da parte dei medesimi titolari, nel corso del mese di febbraio e marzo;
- le valutazioni delle competenze e comportamenti del personale dipendente da parte dei dirigenti attraverso la predisposizione e consegna delle apposite schede allegata al Sistema di misurazione e valutazione nel corso del mese di febbraio;
- le rendicontazioni sul livello di raggiungimento degli obiettivi dirigenziali con osservazione dei target ed indicatori definiti, da parte dei medesimi dirigenti, e la valutazione delle competenze manageriali e professionali del personale dirigente da parte della Giunta camerale, attraverso l'apposita scheda allegata al Sistema di misurazione e valutazione della performance, con il supporto dell'Organismo indipendente di valutazione, nel corso del mese di marzo.

I soggetti complessivamente coinvolti nel processo di misurazione e valutazione, rappresentati dall'intera organizzazione e dagli organi di indirizzo politico amministrativo, sono in sintesi rappresentati dai:

- responsabili di unità operativa semplice e complessa, che hanno collaborato alle stesure delle relazioni sul raggiungimento degli obiettivi d'ufficio;

-
- quadri, coinvolti sulle rendicontazioni relative ai propri obiettivi individuali, a quelli degli uffici di competenza e sulla raccolta dei dati sulle attività svolte;
 - dirigenti, coinvolti sulle rendicontazioni relative ai propri obiettivi individuali, sulle valutazioni del personale delle aree di competenza, sulla validazione delle relazioni dei quadri e report delle unità operative;
 - funzionari dell'ufficio bilancio e controllo di gestione, dell'ufficio risorse umane e dell'ufficio studi che hanno raccolto ed elaborato dati, predisposto report e collaborato con O.I.V. per lo svolgimento delle sue attività, come una STP anche se non formalmente designata;
 - Organismo indipendente di valutazione (OIV) che ha supportato la Giunta per la valutazione dei dirigenti, verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi degli uffici e validata la Relazione sulla performance.
 - Giunta e Consiglio che hanno effettuato la valutazione del personale dirigente ed approvato la Relazione sulla performance, in relazione alle rispettive competenze.

Il processo di funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione ha consentito di osservare un buon coinvolgimento complessivo del personale, sia nelle attività programmate che nella restituzione dei dati osservati, grazie all'articolazione snella della struttura organizzativa.

Si segnala la necessità di una azione di miglioramento nel segmento riferito alla valutazione della performance individuale, finalizzato a rendere maggiormente coerente il sistema premiante a favore del personale, attraverso l'introduzione di una ricaduta delle risultanze della performance organizzativa dell'Ente.

1.4 Infrastruttura di supporto sistema informativo ed informatico per la raccolta e l'analisi dei dati

Il sistema informativo utilizzato dall'Ente per lo svolgimento delle proprie attività e per le rendicontazioni è adeguato e celere, privilegiando il canale informatico, permette di poter effettuare varie attività anche in tempi diversi da quelli corrispondenti agli orari d'ufficio, consentendo una elevata flessibilità e celerità di contatto.

1.5 Sistemi informativi e informatici a supporto del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Si ritengono adeguati i sistemi informativi ed informatici a supporto della pubblicazione dei dati per l'attuazione del programma triennale e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

Vengono coinvolti tutti gli uffici interessati per la pubblicazione di dati in base alle materie di competenza con la coordinazione dell'ufficio gestione risorse informatiche.

1.6 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

L'applicazione del Sistema ha rappresentato un ulteriore miglioramento della valutazione permanente da tempo utilizzata nell'Ente, che ha consentito in particolare:

- di estendere l'informazione sulle azioni strategiche individuate dall'Ente, e quindi sul come e quanto gli obiettivi di ciascun ufficio/servizio possano intervenire in quelli strategici ed operativi individuati nella Piano della performance;
 - di focalizzare gli obiettivi individuali (di unità operativa) in una logica di rete, individuando cioè i risultati attesi in relazione ad utilità anche trasversali e quindi conferire un maggior senso di insieme all'azione individuale;
 - di approfondire la tematica della valutazione individuale, fornendo maggiore rispondenza alla esigenza di valutazione espressa dal personale in occasione di una indagine di benessere organizzativo, e quindi consentire ai dipendenti migliori opportunità di crescita professionale.
-

2. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controllo interni

2.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Il ciclo di gestione della performance come impostato all'interno dell'Ente camerale risulta coerente con il ciclo di bilancio nelle sue fasi di previsione, aggiornamento e rendicontazione; l'Ente, oltre a contestualizzare il piano della performance e la relazione previsionale e programmatica, ha allineato la relazione sulla performance all'approvazione del bilancio dell'esercizio, lavorando così sulle stesse argomentazioni, evitando duplicazioni di atti ed ottimizzando i tempi di lavoro.

2.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

L'Ente ha concentrato le attività di gestione del bilancio, del ciclo della performance e dei controlli all'interno del servizio gestione patrimoniale e finanziaria, servizio che coordina le fasi di raccolta ed elaborazione dei dati per le previsioni e le rendicontazioni e che supporta anche le attività di controllo del Collegio dei revisori dei conti e dell'Organismo indipendente di valutazione.

E' comunque presente una intensa ed efficace attività di collaborazione tra gli uffici di tutto l'Ente, che consente di acquisire dati e realizzare una reportistica completa e coerente con l'attività svolta.

Tale modalità organizzativa è ritenuta produttiva, in quanto si evitano dispersioni di dati, perdite di tempo lavoro, incoerenze tra dati e sistemi di controllo.

3. Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il Programma triennale della trasparenza e integrità, di cui al D.L. 150/2009 art. 11, comma 1, lettera a, relativo al periodo 2011-2013, è stato adottato dalla Camera di commercio di Ravenna, con delibera n. 35/2011. Il Programma adottato, conforme alle linee guida contenute nella delibera CIVIT 105/2010, è pubblicato sul sito dell'ente.

In considerazione delle indicazioni contenute nell'art. 35 della Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" l'Ente ha provveduto a prorogare, con determinazione del Presidente n. 2 del 29 gennaio 2013, la validità di tale programma, rinviandone l'aggiornamento annuale alla adozione del previsto decreto legislativo.

La recente pubblicazione del D. Lgs 33 del 20 aprile 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" ha esteso ed approfondito le categorie di atti ed informazioni soggette ad obblighi di pubblicazione, e pertanto l'attuale programma dovrà essere oggetto del necessario adeguamento.

4. Definizione e gestione di standard di qualità

La Direzione politica ed amministrativa della Camera di commercio di Ravenna, nell'ottica di fornire servizi sempre più rispondenti alle esigenze dei propri Clienti, ed in coerenza con le linee di indirizzo strategico, si pone obiettivi di qualità dei servizi, sia esterni sia interni, e di miglioramento continuo degli stessi.

Il Sistema Qualità è stato progettato ed adottato da diversi anni, in particolare per i servizi del Registro Imprese, dell'Ufficio Albi e Ruoli, dell'Ufficio Provveditorato, dell'Ufficio Metrico e dell'ufficio Servizi Innovativi della CCIAA di Ravenna.

Il SQ è congruo con la Norma UNI EN ISO 9001:2000 e si prefigge lo scopo di:

- dimostrare e garantire la capacità dell'Area e degli Uffici di fornire con regolarità servizi e prodotti che soddisfano i requisiti espliciti ed impliciti dei clienti ed i requisiti di legge;
- accrescere la soddisfazione del cliente attraverso la gestione efficace del sistema stesso e dei relativi processi e l'attuazione del processo di miglioramento continuo;
- mantenere nel tempo la congruità con la norma di riferimento.

Nell'ambito di tale sistema è prevista l'approvazione del documento "Obiettivi della qualità del servizio" che è stato definito e viene annualmente aggiornato in coerenza con la politica per la qualità, all'interno del quale sono individuati i processi monitorati, i relativi obiettivi, indicatori e standard da raggiungere, il tutto pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "sistema qualità".

5. Coinvolgimento degli stakeholder

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi, target e indicatori.

Vengono coinvolti nel processo la Giunta, l'OIV, l'ufficio controllo di gestione, i dirigenti, i responsabili di area di posizione organizzativa ed alta professionalità e tutti gli uffici dell'Ente.

La definizione degli obiettivi parte da quelli assegnati ai dirigenti, attraverso un processo che coinvolge l'intera struttura, e che vede coinvolto tutto il personale allo scopo di pervenire ad una condivisione piena degli obiettivi e permettere a ciascun soggetto di individuare gli interventi necessari, i collegamenti e le sinergie che consentono di raggiungere il risultato atteso.

Per tali motivi il percorso di costruzione e condivisione si ritiene più che adeguato; si possono invece rintracciare spazi di miglioramento nella definizione degli indicatori.

2. Collegamento tra obiettivi e risorse.

Vengono coinvolti l'ufficio bilancio e controllo di gestione, la Giunta, la dirigenza per la stesura del preventivo e dei budget direzionali che allocano le risorse tra le aree di attività. In questa fase vengono coinvolte le commissioni consiliari con rappresentanti del mondo economico locale. Si ritiene adeguato il processo.

3. Monitoraggio in corso d'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi.

Viene effettuata una verifica semestrale dell'andamento delle attività, dell'utilizzo dei budget, delle incidenze delle principali voci di costo, presentate in Giunta con il coinvolgimento dell'OIV, anche per la valutazione di eventuali azioni correttive degli obiettivi. Si ritiene adeguata la modalità di verifica.

4. Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.
-

Per l'adozione del sistema di misurazione e valutazione individuato dall'Ente sono stati coinvolti l'OIV, gli uffici studi e risorse informatiche, bilancio e controllo di gestione e risorse umane, la dirigenza, la Giunta; il sistema è stato illustrato al personale dipendente dell'Ente, anche per i riflessi che l'utilizzo del sistema ha sugli strumenti premianti. Si ritiene idoneo il procedimento adottato.

5. Utilizzo dei sistemi premianti.

Il sistema di valutazione e misurazione della performance prevede l'accesso agli strumenti premianti dopo aver effettuato le valutazioni. Sono state effettuate le valutazioni delle competenze e dei comportamenti del personale dipendente e del livello di raggiungimento degli obiettivi. Il procedimento adottato è coerente e adeguato.

6. Rendicontazione dei risultati. Sono state effettuate le rendicontazioni sugli obiettivi degli uffici, degli incaricati di responsabilità di area di posizione organizzativa ed alta professionalità e dei dirigenti;

sono stati rendicontati gli obiettivi operativi ed è stato verificato il raggiungimento degli obiettivi strategici;

si è proceduto con le operazioni di chiusura del bilancio dell'esercizio, sono stati elaborati gli indicatori economico patrimoniali, di struttura e di processo, sono stati elaborati dati statistici ed economici in relazione allo scenario economico generale ed al territorio locale, è stata infine redatta la relazione sulla performance. Tutti gli uffici camerali sono intervenuti nel processo di raccolta dei dati consuntivi, relativi alle attività svolte nel corso dell'anno:

- i responsabili di unità operativa semplice e complessa collaborano alla stesura delle relazioni sul raggiungimento degli obiettivi d'ufficio;
- i quadri sono coinvolti sulle rendicontazioni relative ai propri obiettivi individuali e a quelli degli uffici di competenza e sulla raccolta dei dati sulle attività svolte;
- i dirigenti sono coinvolti sulle rendicontazioni in relazione agli obiettivi individuali e sulle valutazioni del personale delle aree di competenza;
- gli uffici del servizio gestione patrimoniale e finanziaria e l'ufficio studi forniscono gli elementi necessari alla redazione della relazione, e ne predispongono la stesura;
- l'Organismo indipendente di valutazione (OIV) supporta la Giunta per la valutazione dei dirigenti e verifica il livello di raggiungimento degli obiettivi degli uffici e valida la relazione sulla performance;
- la Giunta ed il Consiglio effettuano la valutazione del personale dirigente ed approvano la relazione sulla performance in base alle rispettive competenze.

Si ritiene adeguato il percorso adottato.

6. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'O.I.V.

Vengono di seguito indicate le modalità utilizzate per le verifiche che si svolgono in corso d'anno:

- esame di dati, report, documenti trasmessi via mail, in formato cartaceo e tramite collegamenti informatici, anche al sito istituzionale dell'Ente;
- riunioni con la dirigenza dell'Ente;
- riunioni con il responsabile del servizio gestione patrimoniale e finanziaria dell'Ente;
- incontri con la Giunta ed il Consiglio camerali in occasione delle riunioni di Giunta e Consiglio presso l'Ente;
- contatti ed approfondimenti con il Segretario Generale ed il Vicario dell'Ente;
- contatti con il Collegio dei revisori dei conti dell'Ente;
- partecipazione ad un gruppo di lavoro costituito presso l'Ente composto dal Segretario Generale, dirigente di area e componenti della Giunta camerale su materie di organizzazione;
- approfondimento e studio della documentazione dell'Ente relativa al ciclo di gestione della performance, in particolare:

-
- sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - relazione previsionale e programmatica e piano della performance;
 - relazione sulla performance;
 - sistema Pareto e relative procedure ed indicatori;
 - delibere della Civit e relazione sul monitoraggio dei sistemi da parte della Civit, come risultanti dal sito della Commissione;
 - programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

I frequenti contatti con gli amministratori, i responsabili, i funzionari dell'Ente ed il coinvolgimento continuo, anche a seguito di previsioni normative o contrattuali che intervengono su diversi ambiti della gestione, hanno consentito di poter conoscere e verificare i sistemi organizzativi e di gestione adottati dall'Ente per lo svolgimento delle proprie attività, che sono ritenuti adeguati agli ambiti di operatività nei quali la Camera di commercio è coinvolta.

7. Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance è stato completamente adottato dall'Ente camerale di Ravenna e gestito in tutte le sue fasi.

Si possono rintracciare alcune opportunità di miglioramento nei seguenti ambiti:

- identificazione e strutturazione del sistema di raccolta delle informazioni interne ed esterne a supporto dell'implementazione delle strategie;
- sistema di definizione e monitoraggio degli obiettivi ai vari livelli dell'organizzazione;
- potenziamento del sistema di indicatori per l'allineamento tra obiettivi, misure, processi e risultati a tutti i livelli dell'organizzazione;
- definizione del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, intesa anche come opportunità di conoscere e migliorare le proprie potenzialità.

Si evidenzia altresì lo sforzo compiuto per eliminare la parziale sovrapposizione tra il ciclo di gestione della performance ed i sistemi già in uso presso l'Ente per effetto del D.P.R. 254/2005 "Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di commercio" ed armonizzare, per quanto possibile, gli atti di previsione e programmazione, di valutazione del personale, di assegnazione degli obiettivi.

Ravenna,

15/05/2013

L'Organismo indipendente di valutazione

Paolo Bedei



