



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2021

(art. 14 c. 4 lett. a) D.Lgs 150/2009)

PREMESSA

La presente relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Camera di Commercio di Trapani in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lett. a) del decreto legislativo n.150/2009, che individua, tra i compiti dell'OIV, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e la elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Si ritiene opportuno motivare che non è stato possibile procedere a tale adempimento entro il 30 aprile, come previsto nella norma, per il motivo qui di seguito riportato:

In data 27 dicembre 2021 è giunta a scadenza la nomina del Presidente e di un Componente dell'Organismo rendendo di fatto l'Organismo collegiale non in grado di operare compiutamente.

L'Ente ha provveduto, tramite procedura di selezione pubblica, alla nomina dei Componenti mancanti con delibera del Commissario Straordinario N.8 del 17/05/2022 a far data dalla quale, è stata ristabilita la collegialità e l'operatività dell'Organismo.

La presente relazione dà conto del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per il 2021 e si articola in 3 sezioni:

1. Adozione del piano della performance e della relazione sulla performance;
2. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale;
3. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza e del grado di integrità, delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del grado di condivisione del sistema di valutazione

e si fonda sull'analisi dei seguenti documenti che sono acquisiti agli atti:

- Piano Triennale della Performance 2021-2023 approvato con delibera del Commissario Straordinario n.4 del 29/01/2021, con la quale viene contestualmente approvato il POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile).
- Relazione sulla performance anno 2020 approvata con delibera del Commissario Straordinario n.13 del 10/06/2021 e validata dall'OIV in data 23/06/2021.
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa e individuale approvato con delibera del Commissario Straordinario n.11 del 30/04/2021 previo parere favorevole dell'OIV in data 21/04/2021.
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 approvato con delibera del Commissario Straordinario n.7 del 30/03/2021.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo Indipendente di Valutazione si avvale di una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, con competenze specifiche nell'ambito della valutazione del personale e della misurazione delle performance.

1. Adozione del piano della performance e della relazione sulla performance.

La Camera di Commercio di Trapani ha sviluppato il Ciclo di gestione della Performance, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs 150/2009, coordinato con il Ciclo della programmazione finanziaria, e ha adottato il Piano Triennale della Performance 2021-2023, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs 150/2009.

Attraverso il Ciclo di gestione della performance la Camera attiva un sistema di pianificazione e controllo in grado di misurare i risultati della propria azione istituzionale, la capacità di rispondere ai bisogni delle imprese e del territorio e la capacità di migliorare la qualità dei servizi e della propria organizzazione. Il Ciclo approvato dalla Camera di Trapani è stato elaborato al fine di individuare strumenti, azioni, fasi e soggetti che assicurino l'attuazione e la piena operatività dell'intero sistema di programmazione, pianificazione finanziaria, misurazione, monitoraggio, controllo e valutazione.

Il Piano della Performance, alla luce degli obiettivi strategici, individua gli obiettivi operativi dell'Ente e definisce gli indicatori per misurare e valutare la performance organizzativa dell'Ente. Il Piano, oltre a dettagliare una serie di informazioni relative al profilo istituzionale e all'identità dell'Ente, al contesto in cui lo stesso opera, ed agli indirizzi che a cascata determinano gli obiettivi strategici di riferimento per lo sviluppo delle attività, enuclea gli indicatori che saranno utilizzati per misurare le performance seguendo una logica "a cascata" da quelle dell'Ente, a quelle dei dirigenti delle aree organizzative e dei singoli dipendenti.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha accompagnato tale processo attraverso il supporto metodologico alla definizione degli obiettivi strategici, degli obiettivi gestionali, degli indicatori e dei target.

Al fine di favorire il miglioramento del grado di individuazione dei bisogni e delle attese degli stakeholders e un continuo miglioramento dei processi di definizione dei piani triennali ed annuali della performance l'Organismo Indipendente di Valutazione ha supportato un percorso finalizzato alla valorizzazione dei dati e delle informazioni già presenti nell'Ente camerale sui livelli di qualità percepiti dagli utenti. L'analisi dei livelli di gradimento può infatti consentire l'avvio di azioni specifiche sia per il miglioramento dei servizi sia per una più accurata individuazione dei bisogni espressi e delle attese della comunità locale.

Relazione sulla performance

Come prevede il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance l'Organismo Indipendente di Valutazione ha proceduto in data 23/06/2021 alla validazione della relazione sulla performance predisposta dall'Ente e riferita ai risultati consuntivi dell'anno 2020.

Entro il mese di giugno del corrente anno l'Ente dovrà predisporre la Relazione sulla Performance riguardante l'anno 2021.

La Relazione sulla performance ha focalizzato sia i risultati economico-finanziari sia i risultati quantitativi e qualitativi, sulla base dei dati e delle informazioni raccolte dall'Ente in tale arco temporale.

Le dimensioni alle quali si è prestata particolare attenzione nell'analisi della relazione sulla Performance sono le seguenti:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi perseguiti;
- l'adeguatezza degli indicatori scelti per monitorare lo stato di attuazione e di realizzazione dei piani e programmi, ovvero l'idoneità di tali indicatori a rappresentare il fenomeno osservato;
- l'attendibilità della misurazione, anche a motivo della continuità o meno della rilevazione dei dati in oggetto nel sistema organizzativo.

Complessivamente assai soddisfacente risulta la percentuale di realizzazione degli obiettivi.

Anche il sistema degli indicatori rappresenta un interessante cruscotto per il monitoraggio delle performance organizzative; ciò attesta una crescente capacità di misurazione dei risultati che si è sviluppata nel tempo all'interno dell'Ente e che connota la cultura organizzativa della Camera di Commercio di Trapani.

Nell'ambito della performance complessiva la misurazione della performance della singola unità organizzativa consente la valutazione del contributo dei diversi ambiti di responsabilità gestionale mediante il confronto con gli obiettivi e le risorse assegnate, l'attivazione degli opportuni feedback e delle conseguenti azioni correttive.

Essa rappresenta inoltre l'anello di collegamento fondamentale per ancorare la misurazione della performance individuale a quella organizzativa. Tale importante principio, ovvero quello del collegamento tra performance organizzativa e performance individuale, risulta ampiamente accolto nel sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente camerale di Trapani ed applicato nell'attuazione dello stesso.

2. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Il funzionamento del sistema nel suo complesso è attestato dal successivo svolgersi delle attività di pianificazione e programmazione.

La Camera di Commercio di Trapani ha approvato il Preventivo per l'esercizio 2021 nel quale sono state stanziato le risorse per la realizzazione degli obiettivi strategici e operativi dell'Ente.

In adempimento alla fase di Pianificazione Operativa prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione la Camera ha proceduto alla declinazione operativa della programmazione strategica, definendo attività e programmi da sviluppare in coerenza con la Relazione Previsionale Programmatica.

La successiva fase del processo di pianificazione è scaturita con l'approvazione del Budget direzionale attraverso il quale i programmi e le risorse sono stati tradotti in risorse e obiettivi da assegnare alle singole Aree.

Con riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, conformemente con quanto richiesto dall'art. 8 del decreto legislativo n.150/2009, gli ambiti sottoposti ad osservazione sono i seguenti:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

I Dirigenti hanno proceduto ad effettuare le valutazioni individuali in base al grado di raggiungimento degli obiettivi e agli altri criteri definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha verificato ed attestato la correttezza dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, ai sensi dell'art. 14 c. 4 lett. d) del D.Lgs 150/2009 nell'ambito della Relazione sulla performance.

Per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, conformemente con quanto richiesto dall'art. 9 del decreto legislativo n.150/2009, gli ambiti sottoposti ad osservazione sono i seguenti:

- a) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- b) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

3. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza e del grado di integrità, del benessere organizzativo e del grado di condivisione del sistema di valutazione.

La Camera di Commercio di Trapani ha approvato il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2023 che elenca tutte le misure necessarie per dare

attuazione al principio della trasparenza nell'attività amministrativa e per promuovere lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità, specificando le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative dirette ad assicurare un adeguato livello di trasparenza.

Il Programma dettaglia le tempistiche degli adempimenti per dare attuazione al principio della trasparenza nell'arco del triennio 2021-2023.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha proseguito nel promuovere l'applicazione di quanto alla L. 190/2012 e al D.lgs. 33/2013 e per le prossime verifiche procederà in coerenza con la tempistica delle determinazioni ANAC in materia.

L'OIV dà atto dell'attuazione sostanziale delle misure di prevenzione della corruzione previste nell'annualità 2021 del PTPCT e attesta il parziale assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, ai sensi dell'art. 14 c. 4 lett. g) del D.Lgs 150/2009, con la raccomandazione, già ribadita nelle precedenti relazioni, nei propri verbali e nei documenti di attestazione, di procedere prontamente ad un controllo e ad una revisione completa dei dati pubblicati nella sezione A.T. affinché siano rispettati più puntualmente gli obblighi di pubblicazione previsti nel D. Lgs. 33/2013, in conformità a quanto previsto nelle linee guida di cui alla delibera ANAC n. 1310 del 25/05/2016, nonché ai contenuti della Delibera ANAC n. 201 del 13/04/2022.

Con riferimento alle Pari opportunità si sottolinea che l'Ente è dotato del C.U.G. Tale Comitato ha periodicamente monitorato il grado di benessere organizzativo dell'Ente.

A partire dal ciclo della performance dell'anno 2022, a cui si è dato avvio con la definizione e l'assegnazione degli obiettivi mediante Delibera del Commissario Straordinario N.7 del 12/05/2022, come previsto all'articolo 6 decreto-legge 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n.113, l'Ente dovrà adottare entro il 31 gennaio di ogni anno, termine per l'anno in corso differito al 30/06/2022 dal D.L. 36/2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che assorbirà il Piano della Performance, il Piano Anticorruzione e Trasparenza e l'Organizzazione delle Risorse Umane e la relativa Formazione, rendendo dialoganti ed integrati gli strumenti di programmazione.

Trapani 30/05/2022

IL PRESIDENTE

Ing. Riccardo D'Amico

I COMPONENTI

Dott. Gaetano Calogero Vita

Dott. Angelo Fortuna

