



**Organismo Indipendente di Valutazione
della Camera di Commercio di Bari**

**Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni
anno 2017**



INTRODUZIONE E INDICE

La presente relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Camera di Commercio di Bari in conformità con quanto previsto dall'articolo 14 comma 4 lettera a) del decreto legislativo n. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, 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 anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

Tale adempimento riguarda le Camere di Commercio anche in relazione al protocollo stipulato tra la Civit e l'Unioncamere.

La relazione si articola nelle seguenti sezioni:

1. PRESENTAZIONE

2. CHECK-UP SULL'ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI E SULLA SUA FORMALIZZAZIONE

2.1 IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

2.2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI FUNZIONAMENTO

3. CHECK-UP SULLE FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E SUGLI STRUMENTI DI ACCOUNTABILITY

3.1 PIANIFICAZIONE STRATEGICA

3.2 PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

3.3 IL PIANO DELLA PERFORMANCE

3.4 MONITORAGGIO E REPORTING IN ITINERE

3.5 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

3.6 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

3.7 RENDICONTAZIONE INTERNA ED ESTERNA

3.8 LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

3.9 VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ DELL'IMPIANTO: PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO



1. PRESENTAZIONE

La presente relazione relativa all'anno 2017 è stata redatta, tenuto conto delle Linee Guida predisposte da Unioncamere per le Camere di Commercio nel mese di febbraio 2013, nel rispetto dei principi di indipendenza e di imparzialità, nonché dei postulati di trasparenza, attendibilità, veridicità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e della metodologia utilizzati.

La Camera di Commercio di Bari ha avviato il processo di adozione del Ciclo della Performance di cui al D.Lgs. n. 150/2009, attraverso l'adozione delle Linee guida, con il Documento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance (Deliberazione della Giunta camerale n. 1 del 13 gennaio 2011, aggiornato nell'anno 2014 con deliberazione della Giunta camerale n. 200 del 19.12.2014).

Nello specifico, per l'anno 2017, tale adempimento prende avvio con l'adozione del Piano della performance 2017-2019 (approvato con Deliberazione n. 1 del 27/01/2017 e aggiornato con successiva Deliberazione n. 66 del 22/09/2017), documento di programmazione utile ad esplicitare la mission dell'Ente e gli obiettivi da realizzare, allo scopo di misurare, valutare e rendicontare la performance realizzata. Tale documento ha ovviamente tenuto conto dei documenti di programmazione (Relazione Previsionale e Programmatica, Bilancio Preventivo e Budget Direzionale) adottati dalla Camera per l'anno 2017.



2. CHECK-UP SULL'ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI E SULLA SUA FORMALIZZAZIONE

2.1 IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance costituisce uno strumento necessario per il raggiungimento di elevati standard qualitativi ed economici dei servizi offerti dall'Ente camerale, ed in particolare per accrescere il livello di soddisfazione degli *stakeholders* interni ed esterni, attraverso una allocazione ottimale delle risorse.

Nel corrente ciclo di gestione della performance adottato dalla Camera di Commercio di Bari, il Sistema di Misurazione è stato strutturato nel senso di ricoprire in modo trasversale gli ambiti della performance richiamati dall'articolo 8 del decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente è stato aggiornato nell'anno 2014 con deliberazione della Giunta camerale n. 200 del 19.12.2014.

Il d.lgs. n. 150 del 2009 ha previsto l'istituzione dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) definendone le funzioni da svolgere all'interno del ciclo della performance all'art. 14; indicazioni che, possono essere declinate all'interno della realtà organizzativa delle Camere di Commercio anche grazie al margine di autonomia interpretativa che viene affidato ad esse al pari degli Enti locali. Questo consente di definire un ruolo dell'OIV che, seppure pienamente conforme ai principi indicati dalla norma, possa rispondere alle specifiche esigenze di funzionalità delle Camere di Commercio.

L'esigenza di potenziare il ruolo dell'Ente camerale a supporto del sistema economico locale, nonché di perseguire più elevati standard di qualità dei servizi e di diffondere la cultura della trasparenza e dell'*accountability*, vede già da tempo l'impegno della Camera di Commercio di Bari in uno sforzo di intercettazione e valorizzazione del *feedback* con i suoi principali fruitori di servizi. La Camera di Commercio di Bari svilupperà ulteriormente le modalità di consultazione già in essere per realizzare il coinvolgimento dei diversi portatori di interesse nelle varie fasi di gestione del ciclo della performance, anche attraverso l'utilizzo di canali innovativi quali newsletter, CRM, social network, ecc.

Il coinvolgimento degli *stakeholders* da parte della Camera di Commercio di Bari avviene principalmente attraverso l'uso di canali tradizionali quali: l'organizzazione di riunioni periodiche con amministratori, associazioni di categoria ed altri Enti, nonché attraverso il proprio sito web istituzionale.



2.2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI FUNZIONAMENTO

Il Piano della Performance 2017-2019 è improntato ad una progressiva adozione del Ciclo di gestione della Performance da parte dell'Ente camerale con la ridefinizione delle logiche organizzative e gestionali. Tanto, anche, alla luce dei provvedimenti legislativi in ordine alla razionalizzazione e riduzione complessiva della spesa pubblica (*spending review*).

La Camera di Bari ha posto in essere una serie di azioni volte a realizzare la piena implementazione del ciclo di gestione della performance delineato dal legislatore quali: (1) la nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione e (2) l'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione di cui all'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.

Tali passaggi hanno permesso di delineare un Piano della performance strutturato ed in linea con la previsione normativa, al quale sottende un Sistema di misurazione e valutazione - improntato al modello della *Balance Scorecard* - che consente di misurare e valutare sia la performance organizzativa dell'Ente che quella individuale.

Si può ritenere che il Piano della Performance 2017-2019 rappresenti un ulteriore passo in avanti per la Camera di Commercio di Bari nella direzione della piena implementazione del ciclo della performance, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., nonché dagli orientamenti ANAC (già CIVIT) in materia.

La struttura ed il contenuto del Piano sono, naturalmente, suscettibili di essere integrati e migliorati nel tempo, anche alla luce dell'esperienza progressivamente maturata dalla Camera di Commercio.

La Camera di Commercio di Bari ha rivisto la propria struttura organizzativa con Deliberazione n. 43 del 14.04.2015 - entrata in vigore con l'approvazione dell'aggiornamento del Bilancio di previsione 2015 avvenuta in data 31 luglio 2015 al fine di razionalizzare l'attività dell'Ente, prevedendo l'articolazione in quattro settori e relativi servizi. In tal modo, si può ritenere che la CCIAA di Bari abbia proseguito nel percorso di realizzazione delle attività previste dal Ciclo della performance, partendo dalla pianificazione, passando per il monitoraggio e la misurazione, per arrivare infine alla valutazione.

Una corretta impostazione del modello organizzativo e di funzionamento, infatti, è condizione necessaria affinché la Camera di Commercio di Bari possa operare in maniera efficiente ed efficace nel corso dell'anno; fondamentale è, inoltre, l'apporto dei vari soggetti preposti alle suddette attività (di pianificazione, monitoraggio, etc.).

L'OIV prende atto che, giusta Determinazione n. 35 del 22 marzo 2017 è stata istituita, senza nuovi o maggiori oneri, un'apposita Struttura Tecnica Permanente per misurazione della performance, posta alle dirette dipendenze e sotto la responsabilità diretta del Segretario Generale, parzialmente modificando la struttura organizzativa già adottata con Determinazione n. 78 del 04.08.2015, anche a proprio supporto ed



al fine di migliorare l'implementazione delle attività cui questo organismo è obbligato dal quadro normativo vigente e dagli orientamenti ANAC e Funzione Pubblica.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long tail stroke extending downwards and to the right.

3. CHECK-UP SULLE FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E SUGLI STRUMENTI DI ACCOUNTABILITY

3.1 PIANIFICAZIONE STRATEGICA

La pianificazione strategica della Camera di Commercio di Bari per l'anno 2017 presenta un'architettura che ruota intorno a due "pilastri": la classificazione per finalità di spesa delle Missioni rappresentative dell'attività dell'Ente e la programmazione dei Fondi strutturali europei 2014-2020, tenuto conto del mutato quadro normativo arricchito del Decreto MEF 27 marzo 2013, nonché degli scenari di sviluppo prefigurati dal prossimo ciclo di spesa comunitaria.

Da un canto, infatti, occorre assicurare la raccordabilità tra tutti i documenti in cui viene ad articolarsi il processo di pianificazione, programmazione e Budget dell'Amministrazione camerale per effetto del succitato Decreto, affinché si realizzi il fine ultimo di detto processo che è quello di far emergere gli obiettivi della spesa, di misurarne i risultati e monitorarne l'effettivo andamento in termini di servizi forniti e di interventi realizzati. Dall'altro, viene in rilievo l'opportunità di proiettare la *vision* dell'Ente su strategie "strutturali" per il sostegno ed il rilancio dell'economia locale, a cui sia riferibile il quadro delle risorse comunitarie destinate alla Regione Puglia nei prossimi sette anni.

Si evidenzia che la Camera di Commercio di Bari ha assolto, nelle more dell'emanazione del testo di riforma del D.P.R. n. 254/2005, agli obblighi di presentazione dei documenti di pianificazione nelle forme e nei termini previsti dal Decreto 27 marzo 2013.

La Relazione Previsionale e Programmatica annuale (RPP), in conformità al prospetto riassuntivo predisposto dal MISE, è stata strutturata secondo un'aggregazione per missioni e programmi accompagnata dalla corrispondente classificazione COFOG (Classification Of the Functions Of Government) di secondo livello.

Le "Missioni" rappresentano le "funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti dalle Amministrazioni pubbliche nell'utilizzo delle risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinate". Per le Camere di Commercio sono quelle specifiche ("Competitività e sviluppo delle imprese"; "Regolazione dei Mercati"; "Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo") che il Ministero dello Sviluppo Economico ha individuato tra quelle del Bilancio dello Stato, ritenendole maggiormente rappresentative degli scopi istituzionali, delle funzioni principali ed obiettivi degli Enti camerali. All'interno delle suddette missioni sono state collocate le funzioni istituzionali di cui all'Allegato A) del D.P.R. n. 254/2005.

In attuazione del D.P.C.M. 12.12.2012 nella missione "Servizi istituzionali e generali", che rappresenta una sorta di "contenitore residuale" al fine di preservare la classificazione delle missioni per finalità di spesa,



vengono incluse tutte le spese di funzionamento dell'apparato amministrativo non attribuibili puntualmente alle missioni che rappresentano l'attività istituzionale dell'Ente.

Diversamente, i "Programmi" rappresentano aggregati omogenei di attività volte a perseguire le finalità individuate nell'ambito delle medesime missioni, ciascuno dei quali è realizzato dall'Amministrazione attraverso un unico centro di responsabilità amministrativa. Tali Programmi, sottostanti le missioni di pertinenza, vengono individuati dalle Amministrazioni Pubbliche sulla base di una ricognizione delle attività svolte, configurando anche le unità di rappresentazione del Bilancio.

La Relazione Previsionale e Programmatica 2017 si completa con la specificazione, in base alle coordinate storizzate dal D.P.R. n. 254/2005, degli Obiettivi Strategici che la Camera si prefigge di raggiungere attraverso ciascun programma di attività, nonché delle risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione.

Il Piano delle Performance della CCIAA di Bari adottato per l'anno 2017 è articolato nello specifico su 4 Aree/obiettivi strategici di intervento:

- 1) Competitività e sviluppo delle imprese;
- 2) Regolazione dei Mercati
- 3) Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo
- 4) Servizi Istituzionali e Generali delle Amministrazioni Pubbliche

Per ciascuna Area strategica sono stati individuati specifici obiettivi operativi.

In relazione a suddetti obiettivi strategici ed operativi è stato sviluppato un sistema di *reporting*, così come evidenziato nell'albero della performance, che rende immediatamente leggibile il livello di realizzazione degli obiettivi rispetto ai *target* prefissati. Questo è uno strumento di monitoraggio infra-annuale dall'elevata valenza informativa.

Le aree strategiche sono state identificate assumendo a riferimento le principali aree di impatto che l'azione dell'Ente camerale produce sull'ambiente di riferimento. Per ciascuna area strategica, l'Ente ha identificato gli obiettivi che intende raggiungere e i target di riferimento mediante la predisposizione di apposite schede.

Dalla lettura del Piano della Performance è evidente che per ogni ambito di misurazione e valutazione della performance l'Ente camerale ha individuato delle schede che ne riassumono le principali caratteristiche e ne definiscono gli indicatori, sulla base dei quali avvengono la misurazione e valutazione dell'effettivo raggiungimento dell'obiettivo (performance).

Si segnala una buona sintesi delle informazioni di maggiore interesse per gli *stakeholders*.

E' anche da evidenziare che il Piano della Performance 2017 – 2019 prosegue nella logica di un approccio graduale al Ciclo di gestione della performance da parte della Camera barese, atteso che l'adeguamento al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. richiede una progressiva ridefinizione delle logiche organizzative e gestionali,



attraverso l'implementazione degli strumenti di monitoraggio e controllo di gestione. Per queste ragioni, già nell'anno 2015 si era dato corso ad una fase di adeguamento anche sul piano organizzativo funzionale attraverso la rivisitazione della struttura organizzativa della Camera stessa anche con riferimento alla razionalizzazione della spesa richiesta dai recenti provvedimenti legislativi in materia di spesa pubblica.

Il Piano adottato nel 2017 tiene conto dell'articolo 28, comma 1, del Decreto Legge 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modificazioni nella Legge 11 agosto 2014 n. 114, il quale prevede - nelle more del riordino del sistema delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura - il taglio del 35% del diritto annuale per l'anno 2015, del 40% per l'anno 2016 e del 50% a decorrere dall'anno 2017, riferendo tali riduzioni all'importo del tributo determinato per l'anno 2014, nonché degli obiettivi stabiliti con i documenti programmatici adottati dall'Ente. Detto riordino è stato poi varato con il Decreto Legislativo, 25 novembre 2016, n. 219.

3.2 PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

Come si è già avuto modo di sottolineare, per ciascuna Area strategica sono stati individuati degli specifici obiettivi operativi.

In termini operativi l'Ente Camerale ha realizzato una "mappa strategica" all'interno della quale sono stati rappresentati gli obiettivi strategici nelle diverse prospettive di analisi e il sistema di relazioni causa-effetto tra gli obiettivi che concorrono al processo di creazione del valore.

Per ciascuna prospettiva risultano così individuati:

- ✓ gli obiettivi: ossia ciò che deve raggiungersi e che deve considerarsi "critico" per il successo;
- ✓ le misure: ossia gli strumenti che verranno utilizzati per quantificare il raggiungimento di ciascun obiettivo;
- ✓ i bersagli: ossia i valori-obiettivo delle misure;
- ✓ le iniziative: ossia le azioni chiave e i programmi attuati al fine del raggiungimento degli obiettivi.

I risultati di Performance raggiunti sono stati misurati e valutati seguendo la medesima metodologia utilizzata per la stesura degli obiettivi strategici, garantendo trasparenza e chiarezza nel rapporto con gli interlocutori dell'Ente.

3.3 IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Alla luce delle considerazioni su esposte, Il Piano della Performance adottato dall'Ente camerale per l'anno 2017 si pone da un lato quale documento di programmazione indispensabile per esplicitare la *mission* dell'Ente e gli obiettivi da realizzare, e dall'altro quale documento utile a misurare, valutare e rendicontare



la performance realizzata. Inoltre, detto Piano si propone anche come ulteriore e più dettagliata specificazione dei documenti approvati dall'Ente quali la Relazione Previsionale e Programmatica 2017, il Bilancio preventivo 2017 ed il Budget direzionale 2017.

Tali passaggi hanno consentito di delineare un Piano della performance in linea con la previsione normativa e con gli orientamenti ANAC (già CIVIT) in materia, al quale sottende un Sistema di misurazione e valutazione - improntato al modello della *Balanced Scorecard* - che consente di misurare e valutare sia la performance organizzativa dell'Ente che quella individuale.

Pertanto si può ritenere che il Piano della Performance 2017-2019 rappresenti un ulteriore passo in avanti per la Camera di Commercio di Bari, nella già citata ottica della progressiva adozione del ciclo della performance.

La Camera di Commercio di Bari, in ottemperanza a quanto disposto dalla norma e al fine di garantire efficacia nel processo di gestione della performance, ha scelto di adottare come principale metodologia per la Misurazione e Valutazione della performance organizzativa la *Balanced Scorecard*. In termini operativi l'Ente Camerale ha realizzato una "mappa strategica" all'interno della quale sono stati rappresentati gli obiettivi strategici nelle diverse prospettive di analisi e il sistema di relazioni causa-effetto tra gli obiettivi che concorrono al processo di creazione del valore. In questa ottica sono stati così individuati, per ciascuna prospettiva, gli obiettivi, le misure (ossia gli strumenti da utilizzare per quantificare il raggiungimento di ciascun obiettivo), i bersagli (intesi come valori-obiettivo delle stesse misure) e le iniziative (azioni chiave e i programmi attuati al fine del raggiungimento degli obiettivi).

Successivamente, i risultati di Performance raggiunti sono oggetto di misurazione e di valutazione seguendo la medesima metodologia utilizzata per la stesura degli obiettivi strategici, garantendo trasparenza e chiarezza nel rapporto con gli interlocutori dell'Ente sulle citate Aree/obiettivi strategici di intervento (Competitività e sviluppo delle imprese; Regolazione dei Mercati; Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo; Servizi Istituzionali e Generali delle Amministrazioni Pubbliche)

Dalla lettura del Piano della Performance è evidente che per ogni ambito di misurazione e valutazione della performance l'Ente camerale ha individuato delle schede che ne riassumono le principali caratteristiche e ne definiscono gli indicatori, sulla base dei quali avvengono la misurazione e valutazione dell'effettivo raggiungimento dell'obiettivo (performance).

Infine, va evidenziato che l'aggiornamento del Piano 2017 è stato improntato al miglioramento continuo dei risultati da raggiungere nell'ambito del triennio 2017-2019 in considerazione del Decreto MISE del 22 maggio 2017 con il quale è stata autorizzata la maggiorazione del diritto annuale nella misura del 20% per la realizzazione di due progetti ("Punto Impresa Digitale - P.I.D." e "Servizi di orientamento al lavoro e alle professioni").



In generale, nel Piano si segnala una buona sintesi delle informazioni di maggiore interesse per gli *stakeholders*.

3.4 MONITORAGGIO E REPORTING *IN ITINERE*

Con riferimento alle attività di monitoraggio e reporting “in itinere” svolte in ambito camerale, si evidenzia come, nel corso del 2017, ciascun Dirigente – Responsabile di Servizio abbia proceduto regolarmente ad eseguire verifiche semestrali circa l'utilizzazione del budget assegnato per lo svolgimento delle attività individuate dall'Organo di indirizzo politico – amministrativo e agli specifici indirizzi dallo stesso forniti, in vista dell'aggiornamento del Preventivo dell'Ente 2017.

L'O.I.V. attribuisce un ruolo strategico al monitoraggio continuo della rilevazione dei dati sulla performance ed il loro *reporting* che consentono indubbi vantaggi nella gestione attraverso l'individuazione e la eliminazione tempestiva delle potenziali criticità della stessa, nonché una totale coerenza tra Ciclo di bilancio e Ciclo della performance, anche attraverso l'integrazione del Piano della performance con i documenti di programmazione dell'Ente.

3.5 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Con Deliberazione della Giunta camerale n. 36 del 26/06/2017, avente ad oggetto la Relazione sulla performance 2016, sono stati forniti i risultati ottenuti per il 2016 su obiettivi, indicatori e target, fissati in base ai documenti di programmazione (Relazione Previsionale e Programmatica 2016, Bilancio preventivo 2016 della CCIAA di Bari, Budget direzionale 2016), tenuto conto della deliberazione Giunta camerale n. 7 del 11/03/2016 con la quale è stato adottato il Piano della Performance 2016 – 2018 .

I risultati raggiunti sono stati rilevati in base ai documenti approvati dall'Ente (Bilancio d'esercizio 2016 della CCIAA di Bari e suoi allegati in particolare: Relazione della Giunta, Bilanci delle Aziende speciali), anche considerando le attività prodotte dai dirigenti camerali in servizio nell'anno 2016.

3.6 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Ai fini della redazione della Relazione sulla performance 2016 (approvata con deliberazione della Giunta camerale n. 36 del 26/06/2017), si è dovuto ovviamente fare riferimento al Piano della Performance per il triennio 2016-2018 con il quale, in relazione a ciascun obiettivo strategico ed operativo, erano stati individuati i Settori coinvolti ed erano altresì stati individuati i relativi Servizi responsabili e le risorse umane coinvolte nella realizzazioni degli stessi.



Detti obiettivi erano stati ricavati dai documenti di programmazione dell'Ente (RPP 2016, Bilancio Preventivo 2016 e suo aggiornamento).

Nel Documento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance viene chiaramente richiamata l'esigenza di raccordo tra la valutazione della performance organizzativa e di quella della performance individuale. In particolare, viene precisata l'esigenza di definire in maniera adeguata i contenuti ed i livelli di responsabilizzazione attribuiti ad ogni posizione, nonché il diverso livello di apporto al raggiungimento degli obiettivi complessivi della Camera barese. Vengono auspicati momenti di confronto, costruzione di schede di valutazione, report periodici che possano consentire opportune e tempestive correzioni operative.

Infine, con riferimento al Piano della performance 2016, va evidenziato che mentre gli obiettivi strategici sono attribuiti ai Settori ed alle Aziende speciali, gli obiettivi operativi sono attribuiti, oltre che ai medesimi Settori, ai Servizi ed al relativo personale. Conseguentemente sono definiti gli obiettivi strategici e quelli operativi assegnati al Segretario generale e ai singoli Dirigenti, gli obiettivi operativi assegnati ai Capi dei vari Servizi ed al personale assegnato agli stessi. Compito dei Dirigenti è quello di attribuire a cascata gli obiettivi operativi al personale, sempre sotto la propria direzione.

3.7 RENDICONTAZIONE INTERNA ED ESTERNA

La nozione di "trasparenza", così come era stata delineata dall'art. 11 del D.Lgs. 150/2009, è stata oggetto di modifica per effetto dell'introduzione del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante il "riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

In particolare, la nuova disciplina ha di fatto abrogato la precedente nozione del concetto di "trasparenza" ed ha stabilito, all'art. 1, che "la trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

La principale modalità di attuazione della trasparenza è rappresentato dalla pubblicazione di una serie di dati / informazioni sul sito istituzionale della Camera di Commercio .

In tale ottica, la Camera barese ha adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità che concerne la pianificazione delle azioni volte ad adeguare l'articolazione delle informazioni istituzionali previste dalla normativa in materia attraverso il sito istituzionale camerale.

Tutte le informazioni sulla trasparenza sono pubblicate nell'apposita sezione denominata "Trasparenza" e nelle relative sottosezioni sul sito internet www.ba.camcom.it



Nel Piano della performance 2017-2019 (aggiornato con successiva Deliberazione di Giunta camerale n. 66 del 22/09/2017) sono stati introdotti specifici indicatori (Interventi: 2.1 Pubblicazione risultanze indagine sui fenomeni corruttivi, sulla loro natura e come si manifestano su cui elaborare le successive azioni; 4.3.1 Iniziative intraprese per favorire l'accessibilità; 4.4.1 Redazione Piano della prevenzione della corruzione; 4.4.2 Organizzazione corso di formazione sulla prevenzione della corruzione; 4.9.6.1 Implementazione sito internet in relazione al Piano per la trasparenza aggiornato; 4.9.6.2 Interventi di monitoraggio sulla trasparenza; 4.9.6.3 Giornata formativa ed informativa sulla trasparenza) con riferimento alle azioni volte alla prevenzione della Corruzione – Amministrazione trasparente, alla luce anche dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013.

Si è ritenuto, pertanto, indispensabile formalizzare come obiettivo dell'Ente la realizzazione degli adempimenti previsti dalla citata normativa in particolare dal D.Lgs. 33/2013 (Trasparenza) anche in ossequio a quanto previsto dalla L. 190/2012 (Prevenzione della corruzione). Ciò non solo al mero scopo di adempiere gli obblighi di pubblicazione sul proprio sito internet di tutti i dati richiesti dal legislatore, ma anche per via della circostanza che l'Ente camerale barese ha acquisito consapevolezza del fatto che occorre ottimizzare il rapporto con le imprese attraverso politiche di amministrazione "amica" che siano trasparenti e facilmente comprensibili sia *in itinere* sia in termini di risultati raggiunti.

In effetti, con l'emanazione della Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", è stato riconosciuto un ruolo centrale alla trasparenza dell'attività e dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, anche come principale contrasto alla corruzione, permettendo, quindi, alla collettività un controllo diffuso sui relativi atti e le relative funzioni.

Il tema della prevenzione della corruzione è stato considerato unitamente al tema del mantenimento della legalità, del diritto a una buona amministrazione efficace, efficiente e, pertanto, imparziale.

3.8 LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Nell'anno 2017 è stata approvata la relazione sulla performance per l'anno 2016 con deliberazione della Giunta camerale n. 36 del 26/06/2017.

Questa relazione dà evidenza del livello del raggiungimento, da parte del Segretario Generale e dei Dirigenti camerali, degli obiettivi sopra richiamati e del conseguente livello di raggiungimento degli obiettivi da parte delle Strutture organizzative dagli stessi dirette.



In particolare sono stati rilevati complessivamente i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi strategici dell'Ente previsti nel Piano delle performance per ciascuna delle diverse Aree di intervento:

- Rafforzare la *governance* istituzionale e politica sul territorio locale;
- Favorire la qualità dei servizi e l'innovazione organizzativa;
- Potenziare i servizi amministrativi e anagrafici;
- Sostenere la competitività delle imprese;
- Orientare la gestione camerale verso un modello di maggiore efficienza.

Nell'ambito di ciascuna area di intervento è stato dato ampio dettaglio in merito ai risultati operativi raggiunti.

Per ciascun obiettivo strategico/operativo è stato rilevato la descrizione, il valore ottenuto, il *target*, nonché la percentuale di realizzazione.

I risultati raggiunti sono stati rilevati in base ai documenti approvati dall'Ente (Bilancio d'esercizio 2016 della CCIAA di Bari e suoi allegati in particolare: Relazione della Giunta, Bilanci delle Aziende speciali), tenuto conto delle attività prodotte dai dirigenti camerale in servizio nell'anno 2016.

3.9 VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ DELL'IMPIANTO: PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

In generale, l'O.I.V. segnala il progressivo miglioramento in tema del Ciclo della performance nell'anno 2017.

In particolare l'OIV prende atto che, giusta Determinazione n. 35 del 22 marzo 2017, è stata istituita, senza nuovi o maggiori oneri, un'apposita Struttura Tecnica Permanente per misurazione della performance, posta alle dirette dipendenze e sotto la responsabilità del Segretario Generale, parzialmente modificando la struttura organizzativa già adottata con Determinazione n. 78 del 04.08.2015. La composizione dell'Ufficio della suddetta Struttura Tecnica Permanente per misurazione della performance è stata modificata con Determinazione del Segretario Generale n. 2 del 19 gennaio 2018.

Inoltre, il medesimo Organismo di Valutazione dà atto dell'abrogazione, ad opera del D. Lgs. 97/2016, dell'obbligo di pubblicazione dei dati sull'indagine del benessere organizzativo per il personale.

L'attuazione del Ciclo di gestione della performance da parte della Camera di Commercio di Bari è apprezzabilmente migliorata anche attraverso una serie di azioni finalizzate all'acquisizione, all'interiorizzazione ed alla "metabolizzazione" di metodologie, accrescendo le competenze e gli strumenti necessari, ed utilizzando e valorizzando al contempo le professionalità operanti nell'Ente e tenendo conto:



- > delle prassi, delle metodologie e delle esperienze già maturate dall'Ente in materia di pianificazione e controllo;
- > delle disposizioni contenute nel D.lgs n. 150/2009 e s.m.i., in accordo anche con quanto previsto dal DPR n. 254/2005 e dalle delibere emanate dall'ANAC (già CIVIT – Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche);
- > delle Linee guida realizzate specificamente per le Camere di Commercio a cura dell'Unioncamere nazionale.

Questa relazione ha l'intento di poter fornire un contributo concreto da parte dell'OIV all'implementazione complessiva del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni al fine di consentire all'Ente di perseguire e raggiungere risultati sempre più sfidanti nello svolgimento dei propri compiti istituzionali.

Si evidenzia, infine, quale area di miglioramento di carattere generale del Ciclo di gestione della performance lo svolgimento di indagini volte a rilevare la *customer satisfaction* dell'utenza camerale, allo scopo di rilevare la percezione in termini qualitativi dei servizi offerti.

Bari, 27 aprile 2018

L' Organismo Indipendente di Valutazione

dott. Salvatore Romanazzi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Salvatore Romanazzi', written over a horizontal line.