

***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 2019

Roma, 10 Giugno 2020

PREMESSA METODOLOGICA

La presente Relazione è stata elaborata sulla base dell'attività svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) precedentemente in carica, che ha concluso la sua collaborazione con la CCIAA di Bari in seguito a dimissioni intervenute a far data dal 1 aprile 2019.

Il nuovo OIV è stato nominato con delibera di Giunta n.140 del 2/12/2019.

In questi mesi l'Italia ha sofferto della pandemia di Covid 19, che ha obbligato il sistema produttivo e le Pubbliche Amministrazioni ad adottare modalità di lavoro agile (smart working), per poter continuare ad erogare i servizi pubblici di propria competenza

Così anche la Camera di Commercio di Bari, in questo contesto, è riuscita a garantire operatività ed efficienza tramite modalità "smart working", come previsto dal Governo e come condiviso dai vertici politici amministrativi dell'Ente, con l'impegno di tutti i dipendenti, anche utilizzando modalità di collegamento da remoto con videoconferenza per lo svolgimento delle riunioni e per la predisposizione dei relativi adempimenti, pur con qualche giustificabile ritardo.

La Struttura Tecnica di Supporto all'OIV della Camera di Commercio di Bari, al fine di assicurare la continuità degli adempimenti richiesti dalla norma, ha trasmesso come dovuto le indicazioni del precedente Organismo di Valutazione all'OIV in carica, per la predisposizione del presente documento.

Come naturale al momento di avvicendamento tra gli incarichi degli Organismi Indipendenti di Valutazione, questa Relazione, pertanto, recepisce le risultanze delle attività del monitoraggio e dei controlli svolti dal precedente OIV in carica, di cui il nuovo OIV non può che prendere atto, attestando con la propria firma l'effettività di questo percorso.

1. PRESENTAZIONE

Il D. Lgs 150/2009 all'art. 14, comma 4, lettera a), ha previsto che l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) svolga un monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, e che tale attività debba concretizzarsi anche nell'elaborazione di una relazione sullo stato degli stessi, per fornire agli organi di vertice politico-amministrativi un quadro complessivo sullo stato dei controlli, evidenziandone i punti di forza e di debolezza.

La presente Relazione si riferisce al Ciclo della performance dell'anno 2019, anno nel quale l'Ente ha correttamente implementato il proprio "Sistema di Misurazione e Valutazione della performance", instaurando, consolidando e perfezionando nuove e condivisi processi, aderendo agli adempimenti del D. Lgs 150/2009, facendone propria la visione d'insieme e i principi ispiratori.

L'OIV in carica (nominato con delibera di Giunta n. 140 del 12 dicembre 2019 ed insediato il 23 Gennaio 2020) nella predisposizione di questa Relazione, anche quest'anno, ha seguito le prescrizioni e gli schemi previsti per la sua stesura dalla delibera CIVIT (oggi ANAC) 4/2012 "Linee Guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità", e alla successiva delibera ANAC 23/2013, sulla base delle informazioni raccolte e recepite dall'esame dei documenti predisposti dallo stesso OIV, dall'Ente, in particolare dal Segretario Generale e dalla Struttura di Supporto per l'OIV, avvalendosi ovviamente del monitoraggio e dei controlli effettuati dall'OIV precedentemente in carica.

INDICE

	PG
A - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDICATORI E TARGET	
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	

ORGANIZZATIVA	
B - PERFORMANCE INDIVIDUALE	
DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDICATORI E TARGET	
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
C - PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE - (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)	
D - INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	
INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	
E - PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA- RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE - SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL' ATTUAZIONE	
F - DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ	
G - UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	
H - DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV	
CONCLUSIONI E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DA PARTE DELL'OIV	

A - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDICATORI E TARGET

La performance organizzativa è riferita all'ente nel suo complesso o ad alcune sue articolazioni.

In particolare essa mira a rilevare;

- l'attuazione delle politiche e dei programmi camerali, nel rispetto delle fasi e dei tempi pianificati, degli standard quali-quantitativi previsti, dell'ammontare di risorse tecniche ed economiche dedicate;
- la capacità di apportare una significativa utilità al contesto socio-economico di riferimento, da verificare attraverso appositi indicatori di outcome;
- il livello di soddisfazione degli utenti e dei destinatari delle iniziative, desumibile anche dalle attività di customer satisfaction realizzate;
- lo sviluppo e la modernizzazione dell'organizzazione e delle competenze interne;
- il rafforzamento delle relazioni con gli stakeholder in generale, grazie anche a forme di partecipazione.

Secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dalla Camera di Commercio di Bari ed applicabile fino all'annualità 2019 (il sistema è stato aggiornato nel 2020), la Giunta provvede ad assegnare al Segretario Generale gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente individuati nel Piano della Performance 2019-2021 oltre il compito di assicurare, sotto la sua direzione, il monitoraggio e controllo costante del livello di realizzazione degli obiettivi di competenza della dirigenza.

In linea con le recenti novità normative in materia di trasparenza ed anticorruzione e con le indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, i suddetti obiettivi prevedono l'incremento della trasparenza e della rendicontazione esaustiva dei servizi offerti dall'Ente oltre che il miglioramento della qualità dei servizi e il contenimento delle spese unitamente al potenziamento delle entrate.

La Giunta medesima demanda al Segretario Generale il compito dell'attribuzione degli obiettivi alla dirigenza camerale, con riferimento alle rispettive Area/Settore di competenza, in relazione ai risultati attesi per l'anno 2019, come individuati nel Piano della Performance 2019-2021.

I Dirigenti camerali, provvedono successivamente ad assegnare ai titolari di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità gli obiettivi individuali di rispettiva competenza. Non è invece prevista l'assegnazione di obiettivi individuali ai dipendenti.

Per l'anno 2019 gli obiettivi strategici ed operativi sono stati individuati dalla Giunta camerale in sede di approvazione del Piano della Performance avvenuta con Deliberazione di Giunta n. 7 del 22.02.2019, di

ratifica della Determinazione Presidenziale n. 1 del 31.01.2019. Il Piano è stato successivamente aggiornato con Deliberazione di Giunta n. 111 del 14 ottobre 2019.

Con proprie Determinazioni (n. 19 del 07.03.2019 e n. 99 del 31.10.2019), il Segretario Generale ha successivamente provveduto ad assegnare gli obiettivi strategici ed operativi ai singoli Dirigenti responsabili di Settore. Ciascun Dirigente ha quindi provveduto ad assegnare gli obiettivi annuali ai titolari di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità.

In particolare, sono stati programmati **29 obiettivi strategici e 64 obiettivi operativi**, così suddivisi tra le diverse "mission" camerali e relativi *Ambiti Strategici*:

- AMBITO STRATEGICO 1 (Missione cod. 011 - Competitività e sviluppo delle imprese):
n. 8 obiettivi strategici e n. 14 obiettivi operativi;
- AMBITO STRATEGICO 2 (Missione cod. 012 - Regolazione dei mercati):
n. 7 obiettivi strategici e n. 10 obiettivi operativi;
- AMBITO STRATEGICO 3 (Missione cod. 016 - Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo):
n. 3 obiettivi strategici e n. 3 obiettivi operativi;
- AMBITO STRATEGICO 4 (Missione cod. 032 Servizi istituzionale e generali delle amministrazioni pubbliche):
n. 11 obiettivi strategici e n. 37 obiettivi operativi.

Nel Piano, la rappresentazione grafica dell'Albero della Performance evidenzia i nessi tra gli ambiti strategici, gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi.

Tutti gli obiettivi, sia quelli strategici che quelli operativi, sono muniti di uno o più indicatori, con indicazione dei relativi target per misurarne il relativo raggiungimento. Gli Indicatori ed i target associati sono stati oggetto di concertazione tra il Segretario Generale, la Struttura Tecnica Permanente ed i Dirigenti.

I target relativi agli obiettivi strategici sono riferiti ad un arco di tempo triennale e nella relazione sulla performance sono riportati i valori che si ritiene di conseguire nell'anno di riferimento e il valore, possibilmente maggiore, prevedibile per gli anni successivi (t+1 e t+2).

Nel Piano si rileva che:

- Gli obiettivi sono misurabili attraverso i loro indicatori, definiti in maniera chiara;
- Vi è uno specifico legame tra obiettivi, indicatori e target.

Per alcuni obiettivi strategici - in linea con quanto preventivato nella Relazione Previsionale e Programmatica approvata dal Consiglio camerale con Deliberazione n. 4 del 30 novembre 2018 - sono state indicate anche le risorse finanziarie stanziare per il perseguimento dei programmi.

Nell'anno 2019, nonostante l'obiettivo difficoltà nell'individuare outcome misurabili, poiché le aree di attività e di intervento della Camera di Commercio di BAri si sovrappongono, nell'ambito di una

armonica collaborazione, a quelle di altre Istituzioni a vario titolo impegnate nella valorizzazione e supporto dell'economia provinciale, l'OIV apprezza il costante impegno dell'Ente per misurare e valutare l'impatto delle sue politiche di intervento sul territorio provinciale, nonché l'impiego, non solo di output, ma anche di outcome intermedi, quali i diversi livelli di rilevazione di customer satisfaction, diretti ad analizzare, nelle più rilevanti Aree a contatto con gli utenti, il grado di soddisfazione dei servizi resi, e pertanto il reale impatto delle attività realizzate dall'Ente.

Inoltre, l'OIV rileva con favore il fatto che l'Ente, nel piano della Performance 2019-2021 sono state previste specifiche azioni volte alla prevenzione della Corruzione ed a garantire la Trasparenza - anche alla luce dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 - mediante l'introduzione di specifici indicatori (4.3 Iniziative intraprese per favorire l'accessibilità; 4.3.1.1 Implementazione e aggiornamento del sito internet in relazione al Piano della Trasparenza aggiornato; 4.3.1.2 Interventi di monitoraggio sulla trasparenza; 4.3.1.3 Giornata formativa ed informativa sulla trasparenza; 4.5 Realizzazione eventi formativi rivolti al personale per la diffusione della cultura dell'integrità e dell'etica; 4.5.1.1 Incontri con i referenti anti corruzione; 4.5.1.2 Monitoraggi/controlli sugli adempimenti relativi al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Si evidenzia che l'Ente predispose, annualmente, come previsto dal Decreto MEF del 27.03.2013, un **“Piano degli Indicatori e dei risultati attesi di bilancio” (PIRA)**, con obiettivi ricondotti a programmi e missioni individuate dalla Circolare MISE 148213 del 19.02.2013, allegato al Bilancio Preventivo, con obiettivi e indicatori coerenti con il Piano della Performance, di cui poi diviene parte integrante. Tra gli obiettivi contenuti nel P.I.R.A., alcuni divengono rilevanti anche per la misurazione della *performance* dell'Ente e dei Dirigenti, e pertanto inseriti nell'Albero della *performance* del Piano. Tale *modus operandi* è stato confermato per la pianificazione anno 2019.

2 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Per quanto concerne l'attività di misurazione e valutazione della Performance organizzativa, il previgente sistema di misurazione e valutazione, in vigore fino all'annualità 2019, risulta carente di elementi. Invero, il documento si limita ad affermare che la performance organizzativa è misurata sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti attraverso l'adozione del Piano della Performance.

Il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato dall'Ente con Deliberazione n. 42 del 26 maggio 2020 e validato da questo OIV, ha comunque sopperito a tali carenze, individuando una più efficace metodologia di misurazione della performance organizzativa maggiormente in linea con le indicazioni fornite da Unioncamere nelle Linee Guida.

3. METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Allo stato attuale, stante la carenza rilevata nel SMVP in vigore fino alla presente annualità, in modo congruo, si è ritenuto di calcolare la performance organizzativa dell'Ente quale la risultante della media percentuale di conseguimento di tutti gli obiettivi strategici individuati nel Piano della performance.

B - PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDICATORI E TARGET

La performance individuale è riconducibile alle risorse umane, sia quelle titolari di ruoli di responsabilità all'interno della struttura (dirigenti e posizioni organizzative) sia quelle del personale in genere.

Va tuttavia rilevato che il vigente sistema di misurazione prevede l'assegnazione di obiettivi solo al personale dirigente ed al personale titolare di posizione organizzativa. Non è prevista l'attribuzione di obiettivi al personale non rientrante in una delle due categorie suddette.

Dal punto di vista della performance individuale dei dirigenti e dei responsabili di posizione organizzativa, la valutazione è incentrata:

- su specifici indicatori e parametri relativi all'area o articolazione organizzativa di diretta responsabilità;
- sul raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- sulla qualità del contributo assicurato alla performance generale della Camera di Commercio;
- sulle specifiche competenze professionali e manageriali;
- sulla capacità di valutazione dei propri collaboratori, testimoniata da una significativa capacità di differenziare i giudizi

L'assegnazione degli obiettivi è avvenuta mediante la formale approvazione del Piano della Performance avvenuta con Deliberazione di Giunta n. 7 del 22.02.2019, di ratifica della Determinazione Presidenziale n. 1 del 31.01.2019. Il Piano è stato successivamente aggiornato con Deliberazione di Giunta n. 111 del 14 ottobre 2019.

Con successive Determinazioni (n. 19 del 07.03.2019 e n. 99 del 31.10.2019), il Segretario Generale ha provveduto ad assegnare gli obiettivi strategici ed operativi ai singoli Dirigenti responsabili di Settore. Ciascun Dirigente ha quindi provveduto ad assegnare gli obiettivi annuali ai titolari di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità. L'assegnazione degli obiettivi operativi, siano essi contenuti nel Piano della Performance o siano aggiuntivi rispetto a quest'ultimo, viene effettuata da ciascun Dirigente ai titolari di posizione organizzativa mediante atto formale.

Non si prevede invece l'assegnazione di obiettivi individuali ai singoli dipendenti, i quali partecipano pertanto alla realizzazione della performance dell'Ente solo in via mediata, ossia mediante la realizzazione di attività, attinenti determinati obiettivi, che di volta in volta il Dirigente o il titolare di posizione organizzativa assegna loro.

2. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione della dirigenza e del personale è un elemento fondamentale non solo per definire in modo accurato i contenuti e i livelli di responsabilizzazione attribuiti a ogni posizione, ma anche il diverso grado di apporto al raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'Ente.

Tuttavia, si rileva che anche con riferimento alla misurazione e valutazione della performance individuale il previgente sistema di misurazione e valutazione presenta delle lacune a cui si è cercato di porre rimedio nel nuovo sistema approvato dall'ente nell'anno in corso e valevole per la misurazione e valutazione della performance a partire dall'annualità 2020.

3. METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il collegamento tra gli elementi di valutazione della performance individuale e quelli della valutazione della performance organizzativa avviene prevedendo dei momenti di confronto, già in fase di programmazione, tra i soggetti valutatori e i soggetti valutati. Costituiscono oggetto della valutazione individuale gli obiettivi assegnati a dirigenti ed ai titolari di posizioni organizzative.

Tutti gli obiettivi assegnati sono chiari e collegati a risultati concreti e verificabili e sono accompagnati da indicatori di risultato precisi e oggettivi, selezionati a partire da quelli definiti nelle fasi di Pianificazione strategica e di Programmazione operativa.

La performance individuale viene indicata in apposite schede di valutazione, differenti a seconda che si tratti di valutare i dirigenti, i titolari di posizione organizzativa o il personale sulla base di specifici e predefiniti criteri di valutazione in grado di sistematizzare l'intero processo e di gestire la messa a regime e il raccordo con il sistema attualmente vigente.

Per i Dirigenti la valutazione individuale è eseguita sulla base di tre parametri:

- 1) **Valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi generali dell'Ente (da 1 a 20 punti).**

L'attribuzione del punteggio di questa voce si basa sui risultati della performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso. Per la valutazione della performance organizzativa si segue il criterio indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione in vigore per l'anno 2019, che non prevede che tale valutazione tenga conto dei valori economico-finanziari desunti dal bilancio camerale. Tale metodologia, tuttavia, conformemente alle indicazioni contenute nelle Linee Guida Unioncamere, è stata

introdotta nel nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione che entrerà in vigore a partire dall'annualità 2020.

Per l'anno 2019, pertanto, il risultato della performance organizzativa, espresso in termini percentuali, viene calcolato come media di raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici indicati nel Piano della Performance. La percentuale così determinata viene poi ragguagliata ai 20 punti da attribuire al Dirigente valutato.

Con riferimento all'anno oggetto di valutazione sono stati pianificati 29 obiettivi strategici di cui 27 sono stati conseguiti nella misura del 100%, mentre 2 sono stati raggiunti parzialmente, rispettivamente nella misura del 80,74% (obiettivo 1.1) e del 68,18% (obiettivo 1.2).

Il valore percentuale di performance organizzativa dell'Ente è pertanto pari a 98,24%

- 2) Valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi programmatici di area (da 1 a 50 punti).

Il punteggio attribuito in questa sezione della scheda di valutazione si basa sul risultato espresso in termini percentuali della performance di area e/o settore di riferimento del Dirigente valutato. Tale valore viene poi ragguagliato ai 50 punti previsti.

- 3) **Valutazione sugli atteggiamenti e attitudini manageriali (da 1 a 30 punti).**

In questa sezione della scheda di valutazione sono oggetto di attenzione una serie di subfattori che hanno contraddistinto l'attività del Dirigente ed in particolare la capacità di valutazione dei propri collaboratori, la leadership, la capacità direzionale, la capacità di responsabilizzazione; le capacità relazionali e di networking.

Per quanto riguarda i dipendenti con qualifica non dirigenziale, la valutazione della performance individuale, si basa invece sui seguenti fattori quali il contributo al raggiungimento degli obiettivi collegati al piano della performance, il grado di precisione e qualità delle prestazioni svolte, la capacità di adattamento al contesto lavorativo e alla organizzazione dei cambiamenti organizzativi e legislativi, l'orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio o tra diversi uffici, la responsabilità e capacità organizzativa nella realizzazione dei miglioramenti organizzativi gestionali.

L'OIV valuta positivamente le metodologie riportate nel nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione adottato dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 42 del 26 maggio 2020 (e dallo stesso validato), nel quale la valutazione individuale di tutti i dipendenti, in conformità alle indicazioni riportate nelle Linee Guida Unioncamere, terrà conto, oltre che di parametri

collegati ai comportamenti, anche dei risultati della performance organizzativa, graduandone il peso in base alla posizione ricoperta dal dipendente e dal grado di responsabilità.

C - PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE - (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI).

Il Processo seguito per la redazione del Piano della Performance 2019-2021 è indicato di seguito:

N.	FASE DEL PROCESSO	SOGGETTI COINVOLTI	ARCO TEMPORALE
1	Analisi contesto interno ed esterno	Servizi e uffici camerali (Servizio Staff di Presidenza e di Direzione, Servizio Programmazione, Organizzazione e Audit Strategico, Servizio Statistica e Informazione Economica, URP e Comunicazioni Istituzionali, Servizio Bilancio, Servizio Gestione delle Risorse Umane)	Ottobre - Novembre 2018
2	Giornata della Trasparenza	Stakeholders della Provincia	6 Novembre 2018
3	Definizione identità dell'organizzazione	Giunta camerale, Consiglio camerale, Segretario Generale (Relazione Previsionale e Programmatica, Budget direzionale)	Novembre e Dicembre 2018
4	Definizione piani operativi ed obiettivi operativi	Segretario Generale, Dirigenti camerali, Posizioni Organizzative attraverso proposte di piani operativi ed azioni.	Dicembre 2018 – Gennaio 2019
5	Approvazione del Piano e pubblicazione	Giunta camerale, Segretario Generale, STP	Gennaio 2019
6	Comunicazione del Piano	Giunta camerale, OIV, Segretario Generale, STP	Febbraio 2019
7	Aggiornamento Piano	Segretario Generale, Dirigenti camerali, Posizioni Organizzative attraverso proposte di piani operativi ed azioni, Giunta camerale, STP.	Ottobre 2019

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

1. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

I documenti di programmazione approvati per l'esercizio 2019, tra i quali la Relazione Previsionale e programmatica, contenente gli indirizzi strategici per l'anno di riferimento, declinati attraverso le linee di indirizzo, i programmi e le finalità, hanno costituito il punto di riferimento per la definizione del Piano della Performance, assicurando la necessaria coerenza di quest'ultimo con la programmazione economico-finanziaria di bilancio, sia per quanto riguarda i contenuti sia per le risorse ad essi correlati di predisposizione del Piano stesso, costituendo il fulcro attorno ai quali è stato elaborato il Piano della performance.

La coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio è inoltre assicurata dalla rispondenza del presente Piano ai contenuti del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio (PIRA), predisposto dalla Camera in occasione del bilancio di previsione 2019 e del relativo aggiornamento.

E - PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA- RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE - SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE

Ogni amministrazione o ente definisce un PTPCT predisposto ogni anno entro il 31 gennaio. Il PTPCT individua il grado di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, co. 5, l. 190/2012). Finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione)". Obiettivo di tutto l'apparato costruito dal legislatore in tema di corruzione è, appunto, la realizzazione di una strategia di prevenzione del rischio che agisca su tre dimensioni:

- ridurre opportunità che si manifestino i casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

La Camera di Commercio I.A.A. di Bari nel corso dell'anno 2019, coerentemente con quanto programmato nell'ultimo Piano triennale 2019-2021, approvato con Determinazione Presidenziale n. 2 del 31.01.2018, successivamente ratificata dalla Giunta camerale con Deliberazione n. 8 del 22.02.2019, ha proseguito nell'opera di graduale adozione all'interno dell'Ente di misure idonee alla prevenzione della corruzione. Ai fini dell'efficacia di dette misure sono risultati determinanti il pieno coinvolgimento degli Uffici e la massima collaborazione offerta dal Segretario Generale, Dirigenti, Referenti e da tutto il personale dell'Amministrazione che hanno riscontrato positivamente ed attivamente le sollecitazioni del RPCT e le richieste dell'Ufficio anticorruzione. Sono stati infatti forniti dai Settori interessati ed elaborati dal predetto Ufficio i dati e le informazioni funzionali alla verifica dello "stato di attuazione" del PTPC.

F - DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

Con Deliberazione di Giunta n. 70 del 12.03.2001, la Camera di Commercio di Bari ha adottato, la Carta dei Servizi, pubblicata sul sito web istituzionale e costantemente aggiornata e implementata dai vari Servizi, secondo le rispettive competenze.

La Camera di Commercio di Bari considera assolta la previsione normativa con la pubblicazione della lista dei procedimenti, idonea a fornire informazioni generali sui servizi resi dall'Ente, garantire il rispetto dei principi fondamentali sull'erogazione dei servizi e garantirne il rispetto degli standard qualitativi e quantitativi.

G - UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La corretta impostazione del sistema di misurazione e valutazione della performance è condizione indispensabile affinché l'attuazione dell'architettura complessiva del Sistema consenta all'Ente di misurare e valutare la performance organizzativa e individuale lungo tutto il ciclo della performance.

Nell'ambito della Camera di Commercio di Bari i risultati di performance vengono utilizzati sia dall'organo politico che dalla Dirigenza camerale quale punto di riferimento per un monitoraggio sull'andamento dell'Ente nel complesso, per la futura programmazione, nonché per la valutazione del grado di soddisfazione degli utenti.

F - DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

Per quanto riguarda il processo di monitoraggio e sistema dei controlli, svolto nel 2019 relativo al Ciclo della Performance 2018, l'OIV precedentemente in carica ha innanzitutto proceduto al monitoraggio sull'avvio del Ciclo subito dopo l'approvazione del Piano della Performance 2019, nei termini previsti dalla Delibera CIVIT 23/2013; inoltre, avvalendosi dell'ausilio della Struttura Tecnica Permanente, ha predisposto i seguenti documenti:

- Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni anno 2018;
- Elementi di giudizio per la valutazione del Segretario Generale e dei Dirigenti;
- Validazione della Relazione sulla Performance 2018 predisposta dall'Ente;

Per il Ciclo della Performance 2019, l'OIV, precedentemente in carica, ha realizzato il monitoraggio previsto normativamente ed ha accompagnato l'Ente nelle sue fasi di programmazione (svolte dal 2018 al 2019) previste dall'art. 4 del D. Lgs 150/2009, quali la Relazione Previsionale e Programmatica anno 2019, il Preventivo 2019, il Budget Direzionale, il Piano della Performance 2019- 2021, il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019 – 2021

In particolare, l'OIV precedentemente in carica, per quanto riguarda il Ciclo della performance 2019, dopo l'approvazione del Piano della Performance 2019 – 2020, ha effettuato il Monitoraggio Avvio Ciclo della performance 2019, adempimento dalla delibera 23 /2013 della CIVIT - ANAC, quindi ha compilato la Griglia di rilevazione relativa, predisposta da Unioncamere, verificando la piena regolarità dei processi di programmazione e pianificazione.

Per quanto riguarda il Monitoraggio relativo agli adempimenti in tema di Trasparenza per l'anno 2019, l'Organismo Indipendente di Valutazione precedentemente in carica, ha svolto ai sensi dell'art. 14, c. 4 lett. g) del D.lgs. n.150/2009 delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2019, tenendo conto anche dell'attività di controllo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza e nonché dell'aggiornamento dei medesimi dati al momento dell'attestazione e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencato nell'Allegato n. 2 – griglia di rilevazione al 10 aprile 2019 della delibera ANAC n. 141/2019.

Il relativo Documento di attestazione dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e la scheda di sintesi sono stati pubblicati sul sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

L'OIV precedentemente in carica ha effettuato nell'anno 2019 un Monitoraggio costante dell'andamento degli indicatori degli obiettivi di performance organizzativa e individuali. La S.T.P. (Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV) ha cooperato di routine con l'OIV. Nelle riunioni in cui sono stati presi in visione documenti ufficiali, presentati dalla S.T.P. o richiesti dall'OIV, riguardanti l'andamento degli indicatori, le attività e l'organizzazione complessiva dell'Ente, sono stati redatti verbali firmati, e i documenti allegati agli stessi. Oltre alle riunioni verbalizzate, vi sono stati numerosi contatti di natura quotidiana non formalizzati tra l'OIV precedentemente in carica e la Struttura Tecnica di supporto, di cui l'OIV in carica prende atto con favore e ritiene necessario il prosieguo. Si rileva che tra gli ultimi adempimenti dell'OIV precedentemente in carica, vi è stato la predisposizione del "Monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi relativi all'annualità 2018" (secondo lo schema predisposto in allegato dalla Delibera Anac 23/2013, il 27 febbraio 2019 e inviata successivamente a Unioncamere.

CONCLUSIONI ED EVENTUALI PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DA PARTE DELL'OIV

L'OIV in carica attesta, alla data in cui questa Relazione viene firmata, che il sistema dei controlli previsto nel documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance" della Camera di Commercio di Bari vigente, prima dell'ultimo aggiornamento, è stato rispettato nelle diverse fasi del Ciclo della performance 2019, realizzate secondo quanto previsto dal Legislatore, e in accordo agli indirizzi di Unioncamere.

La stessa valutazione si estende anche alle fasi realizzate a oggi relative al Ciclo della Performance 2020.

L'OIV attesta altresì che la personalizzazione del citato Sistema, ai fini di soddisfare le esigenze di programmazione e gestione proprie dell'Ente, costituisce indubbiamente elemento distintivo e caratterizzante e, per tali motivi, non si individuano attualmente ulteriori elementi di miglioramento da proporre, stante il recente aggiornamento del sistema.

In conclusione, l'OIV conferma che le procedure realizzate hanno permesso l'instaurarsi di un sufficiente grado di best practice consolidate, che a seguito delle modifiche effettuate garantiranno sia un livello di performance sempre maggiore, valutabile e misurabile, sia l'effettiva realizzazione dei controlli sulle attività dell'Ente da parte dell'OIV, considerata l'accessibilità e la trasparenza dei processi.

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance Camera di Commercio di Bari:

Dott. ssa Antonella Greco

La presente Relazione sarà pubblicata sul sito www.ba.camcom.it, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione".