

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, ELEMENTI DI GIUDIZIO PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE 2019 E MONITORAGGIO INTERMEDIO 2020

- 1 . Premessa
2. Processo di attuazione del ciclo della performance 2019 e 2020
3. Infrastruttura di supporto
- 4 Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione in essere ai fini delle Valutazioni dell'OIV
5. Attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione
6. Sistema di misurazione e valutazione
7. Attività programmatiche e il piano della Performance
8. Relazione sui risultati del Segretario Generale annualità 2019
9. Monitoraggio 01 gennaio 2020 – 31 marzo 2020
10. Conclusioni

1.Premessa

Questo Organismo Monocratico della Camera di Commercio di Palermo ed Enna ha assunto il proprio ruolo nell'anno 2019 a far data dal 20.02.2019 con Deliberazione di Giunta n.10 del 20/02/2019, in ottemperanza a quanto disposto dall' art. 14, comma 4, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

La relazione traccia una descrizione sintetica del ciclo della performance e verifica il corretto funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance

I dati riscontrati derivano pertanto da documentazione prodotta dagli Uffici camerali, dalle Relazioni degli Organi di Indirizzo Strategico, Gestionali e di Controllo e dai confronti di approfondimento con gli stessi.

L' OIV ha elaborato questa Relazione ispirandosi ai principi di indipendenza e imparzialità.

Essa risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell' approccio utilizzato.

2. Processo di attuazione dei cicli della performance 2019 e 2020

2019

Le attività e i documenti prodotti all'OIV sono:

- Relazione Previsionale e programmatica;
- Preventivo economico;
- Budget direzionale;



- Piano della Performance 2019-2021;
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021;
- Piano degli indicatori e dei risultati attesi;
- Ammontare complessivo dei premi e ripartizione FRD.
- Verbali del Collegio dei revisori;
- Provvedimenti di Giunta, di Consiglio e del Segretario Generale;
- Schede di Valutazione del personale non dirigenziale (SMVP).

Sono in itinere

- Bilancio Consuntivo;
- Relazione sulla performance 2019

2020

Le attività e i documenti prodotti all'OIV sono:

- Relazione Previsionale e programmatica;
- Preventivo economico;
- Budget direzionale;
- Piano della Performance 2020-2022;
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022;
- Piano degli indicatori e dei risultati attesi;
- Ammontare complessivo dei premi e ripartizione FRD.
- Verbali del Collegio dei revisori;
- Provvedimenti di Giunta, di Consiglio e del Segretario Generale;
- Schede di Valutazione del personale non dirigenziale (SMVP).

3. Infrastruttura di supporto

L'Organismo di Valutazione ritiene adeguato il sistema informativo e informatico utilizzato dall'Amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance.

4. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione in essere ai fini delle Valutazioni dell'OIV

La misurazione della performance organizzativa si colloca nell'ambito della sequenzialità scandita dal Ciclo di Gestione della Performance come fase intermedia tra la Pianificazione/Programmazione (individuazione degli obiettivi) e la successiva Rendicontazione.

Secondo tale ciclicità, la fase di misurazione e valutazione si presenta come il momento durante il quale si rende effettivamente operativa e dinamica l'attività di monitoraggio.

Il sistema di misurazione e valutazione prevede un monitoraggio periodico dello stato di attuazione del piano della performance.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) costituisce il complesso di regole, procedure, attori e strumenti, relazioni di reciprocità, da un lato, ed integrazioni (di dati, informazioni ed output generati), dall'altro, che definiscono il processo grazie al quale l'Ente sovrintende alle proprie attività di misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale:



- performance organizzativa, che prende in considerazione i risultati prodotti dall'Ente nel suo insieme oppure da sue singole articolazioni organizzative ed esprime il risultato conseguito ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi definiti in sede di pianificazione e della soddisfazione dei bisogni degli utenti. Riguarda l'Ente nel suo complesso o la singola unità organizzativa, ma può riguardare anche progetti strategici che coinvolgono in maniera trasversale, per un periodo temporalmente contingentato, diverse aree o unità operative;
- performance individuale, che prende in considerazione i contributi apportati individualmente da coloro che lavorano all'interno dell'Ente camerale in relazione agli obiettivi assegnati alle unità organizzative ed esprime il contributo fornito da un soggetto (sia esso Segretario Generale, dirigente, Posizione organizzativa o altro personale) in termini di risultati raggiunti e comportamenti tenuti nello svolgimento del proprio lavoro.

5. Attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

La normativa vigente in materia di trasparenza prevede che le Pubbliche Amministrazioni garantiscano la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

L'Organismo di Valutazione prende atto e valuta positivamente la determinazione presidenziale d'urgenza n°4 del 29 gennaio 2020 avente per oggetto "Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022 - approvazione."

Ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, si richiama quanto attestato con note prot. 11993/E del 19/04/2019 (per il 2019) e prot. 12321/E del 26/03/2020 (per il 2020) circa la corretta individuazione da parte dell'Ente di tutte le misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati.

6. Sistema di misurazione e valutazione

Nel 2019 la Camera di commercio di Palermo ed Enna ha aggiornato i sistemi di misurazione adottati dalle vecchie CCIAA di Palermo e di Enna e si è dotata di un nuovo SMVP.

Il Sistema di misurazione adottato dall'Ente è ritenuto valido e in linea con le direttive nazionali e regionali in materia.

7. Attività programmatiche e il piano della Performance

L'OIV prende atto della relazione programmatica 2020 con la quale l'Ente, in coerenza col programma annuale di attività, ha individuato gli ambiti verso i quali indirizzare gli interventi promozionali a sostegno dell'economia locale e delle imprese del territorio.

In considerazione della gravissima situazione economico-finanziaria dell'Ente che ha comportato il quasi esaurimento delle risorse giacenti presso l'Istituto Cassiere le



attività promozionali previste per il 2020 risultano esclusivamente limitate alle azioni legate all'incremento della misura del diritto annuale del 20%, ai sensi del comma 10 dell'art.218 della Legge 29 dicembre 1993, n. 580 così come modificato dal decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 219.

L'OIV prende atto altresì dell'approvazione del piano triennale della performance 2020-2022 e rileva la corrispondenza formale alle disposizioni di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, all'35 del DPR 254/05 e alle linee guida Unioncamere.

L'OIV rileva la coerenza delle azioni programmatiche con gli obiettivi strategici e operativi definiti nel piano della performance.

8 Relazione sui risultati del Segretario Generale annualità 2019

Vista la relazione sui risultati raggiunti del Segretario Generale per l'annualità 2019 e richiamata altresì la precedente relazione intermedia prot. 31403 del 18/09/2019 e il successivo positivo monitoraggio.

L'OIV può confermare che la relazione sui risultati ha presentato una sintesi delle attività svolte, degli obiettivi prefissati e dei risultati raggiunti.

Dall'esame della relazione si evince che gli obiettivi assegnati al Segretario Generale sono stati da esso effettivamente raggiunti.

L'OIV ha potuto accertare che l'attività svolta e i risultati conseguiti dal Segretario Generale sono rispondenti alle aspettative dell'Amministrazione, come espresse negli atti di programmazione e tra gli obiettivi primari che derivano dall'Albero della Performance.

9. Monitoraggio 01 gennaio 2020 – 31 marzo 2020

Esaminata la relazione del Segretario Generale si attesta la rispondenza, per il periodo di riferimento, delle principali azioni previste dal Piano della performance e si valutano positivamente le azioni intraprese dall'Ente

CONCLUSIONI

In conclusione alla luce di quanto esposto nella presente relazione, visti lo stato di attuazione dei cicli della performance 2019 e 2020, il sistema di misurazione e valutazione in essere, il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, le attività programmatiche e i piani della performance, le relazioni sui risultati, si ritiene la gestione della performance camerale per le annualità 2019 e 2020 (01/01-31/03) pienamente positiva.

Il presente giudizio positivo sull'Ente camerale viene rappresentato alla Giunta per ogni ulteriore e necessario adempimento



SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE											
COMPARTO DIRIGENZIALE											
Area Strategica	Governance										
NOMINATIVO	Segretario Generale										
CATEGORIA	DIR										
Performance operativa											
Descrizione sintetica obiettivi operativi	Correlazione strategica	Correlazione operativa	Azione	raggiungimento target collettivo	indicatore	livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	valore totale		
supporto all'organo politico nella stesura dei documenti programmatici e di bilancio	A.1.1	A.1.1.1	Redazione Relazione Previsionale e programmatica	si	vedi albero performance ente	alto		1	7	7	
			Redazione Preventivo economico	si	vedi albero performance ente	alto		1	7	7	
			Redazione Budget Direzionale	si	vedi albero performance ente	alto		1	7	7	
			Redazione Piano della Performance	si	vedi albero performance ente	alto		1	7	7	
			Redazione Bilancio d'esercizio	si	vedi albero performance ente	alto		1	7	7	non valutabile
			Redazione Relazione sulla Performance	si	vedi albero performance ente	alto		1	7	7	non valutabile
TOTALE OBIETTIVO									42		
Gestione sito	A.1.2	A.1.2.1	Publicazione deliberazioni e determinazioni	si	vedi albero performance ente	alto		1	5	4	
			Aggiornamento area amministrazione trasparente - sito camerale	si	vedi albero performance ente	alto		1	5	4	
TOTALE OBIETTIVO									8		
supporto all'organo politico nella razionalizzazione delle partecipazioni	A.1.2	A.1.2.1	Revisione Piano delle partecipate	si	vedi albero performance ente	alto		1	4	4	
			Aggiornamento dati MEF	si	vedi albero performance ente	alto		1	3	3	
			Adeguamento al piano di revisione	si	vedi albero performance ente	alto		1	4	4	non valutabile
TOTALE OBIETTIVO									11		
gestione rapporti con gli stakeholder	A.1.2	A.1.2.1	Informazione al personale	si	vedi albero performance ente	alto		1	3	3	
			Informazione agli Stakeholder	si	vedi albero performance ente	alto		1	3	3	
			Publicazione Informazioni per gli Stakeholder	si	vedi albero performance ente	alto		1	3	3	
TOTALE OBIETTIVO									9		
TOTALE OBIETTIVO									70		
Comportamento organizzativo											
Elementi di valutazione						livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	Risultato attribuito (a x b)		
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare						eccellente		1	10	10	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione						eccellente		1	7	7	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori						eccellente		1	6	6	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare						eccellente		1	7	7	
TOTALE OBIETTIVO									30		



SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

COMPARTO DIRIGENZIALE

Area Strategica Supporto
 NOMINATIVO segretario generale
 CATEGORIA dir

Performance operativa									
Descrizione sintetica obiettivi operativi	Correlazione strategica	Correlazione operativa	Azione	raggiungimento target collettivo	indicatore	livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	valore totale
Contabilità	A2.1	A2.1.1	Tempi di pagamento	si	vedi albero performance ente	alto	1	6	6 non valutabile
			Tempi di regolarizzazione provvisori entrate	si	vedi albero performance ente	alto	1	6	6
			regolarizzazione rimborso somme non dovute	si	vedi albero performance ente	alto	1	6	6
			Apertura pubblico diritto annuale	si	vedi albero performance ente	alto	1	6	6
			Sgravi tributari	si	vedi albero performance ente	alto	1	6	6
			Incaso insoluto Diritto annuale	si	vedi albero performance ente	alto	1	6	6 non valutabile
			Evasione richieste di acquisizione	si	vedi albero performance ente	alto	1	6	6
			Realizzazione indagini di mercato	si	vedi albero performance ente	alto	1	6	6
				0 si	vedi albero performance ente	alto	1	6	6 obiettivo nullo
			Aggiornamento inventario	si	vedi albero performance ente	alto	1	6	6
TOTALE OBIETTIVO									60
	Correlazione strategica	Correlazione operativa	Azione	raggiungimento target collettivo	indicatore	livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	
Risorse Umane	A2.2	A2.2.1	Gestione economica del personale	si	vedi albero performance ente	alto	1	5	5
			Gestione giuridica del personale	si	vedi albero performance ente	alto	1	5	5
									10
									70
Comportamento organizzativo									
Elementi di valutazione						livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	Risultato attribuito (a x b)
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare						eccellente	1	10	10
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione						eccellente	1	7	7
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori						eccellente	1	6	6
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare						eccellente	1	7	7
									30

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

COMPARTO DIRIGENZIALE

Area Strategica Regolamentazione e tutela del mercato
 NOMINATIVO Segretario Generale
 CATEGORIA Dir

Performance operativa										
Descrizione sintetica obiettivi operativi	Correlazione strategica	Correlazione operativa	Azione	raggiungimento target collettivo	indicatore	livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	valore totale	
Regolazione e tutela del mercato	A3.1	A3.1.1	Efficienza Pagina web – Ufficio protesti	si	vedi albero performance ente	alto	1	7	7	
			Apertura al pubblico Protesti	si	vedi albero performance ente	alto	1	7	7	
				0 si	vedi albero performance ente	alto	1	7	7	obiettivo nullo
				0 si	vedi albero performance ente	alto	1	7	7	obiettivo nullo
			visite metrologiche	si	vedi albero performance ente	alto	1	7	7	
			Arbitrato Mediazione e Conciliazione	si	performance ente	alto	1	7	7	
			Efficienza Pagina web - Arbitrato e mediazione	si	vedi albero performance ente	alto	1	7	7	
			Apertura al pubblico - Arbitrato e mediazione	si	vedi albero performance ente	alto	1	7	7	
			Evasioni verbali	si	vedi albero performance ente	alto	1	7	7	
			Ordinanze sanzionatorie	si	vedi albero performance ente	alto	1	7	7	
TOTALE OBIETTIVO									70	

Comportamento organizzativo				
Elementi di valutazione	livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	Risultato attribuito (a x b)
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare	eccellente	1	10	10
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione	eccellente	1	7	7
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori	eccellente	1	6	6
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare	eccellente	1	7	7
				30

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

COMPARTO DIRIGENZIALE

Area Strategica Anagrafico certificativa
 NOMINATIVO Segretario Generale
 CATEGORIA DIR

Performance operativa										
Descrizione sintetica obiettivi operativi	Correlazione strategica	Correlazione operativa	Azione	raggiungimento target collettivo	indicatore	livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	valore totale	
Anagrafico certificativo	A4.1	A4.1.1	Evasione pratiche R.I.	si	vedi albero performance ente	alto	1	20	20	non valutabile
			Tasso di sospensione delle pratiche	si	vedi albero performance ente	alto	1	20	20	non valutabile
			Volume di attività gestito dal personale addetto al rilascio/rinnovo firma digitale	si	vedi albero performance ente	alto	1	15	15	
			Volume di attività gestito dal personale addetto al rilascio documenti a valere per l'estero	si	vedi albero performance ente	alto	1	15	15	
TOTALE OBIETTIVO									70	

Comportamento organizzativo					
Elementi di valutazione	livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	Risultato attribuito (a x b)	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare	eccellente	1	10	10	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione	eccellente	1	7	7	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori	eccellente	1	6	6	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare	eccellente	1	7	7	
				30	