



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA

CCIAA AREZZO - SIENA

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA
DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI
CONTROLLI INTERNI (ART.14, COMMA 4, LETTERA A E
LETTERA G, D.LGS. 150/2009).**

Indice

PRESENTAZIONE	3
1. <i>Performance</i> organizzativa	4
Definizione di obiettivi, indicatori e <i>target</i>	4
Misurazione e valutazione della <i>performance organizzativa</i>	5
Metodologia per la misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa.....	6
2. <i>Performance</i> individuale.....	7
Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e <i>target</i>	7
Misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale	8
Metodologia per la misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale	9
3. Processo di attuazione del ciclo della <i>performance</i>	9
4. Infrastruttura di supporto ed integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni	10
5. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....	10
6. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	11
7. Definizione e gestione di <i>standard</i> di qualità.....	11
8. Coinvolgimento degli Stakeholder	12
9. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.....	12
10. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione.....	12
Allegati	13

PRESENTAZIONE

Ai sensi dell'art. 14, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, l'OIV *"monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso"*.

La presente Relazione è stata redatta in conformità della delibera CIVIT (ora ANAC) n. 23/2013 contenente *"Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009"*.

Poiché nell'esercitare tale ruolo e nello svolgere il processo di monitoraggio l'OIV deve inoltre verificare l'applicazione delle indicazioni ANAC, nel redigere il presente documento, si è tenuto a riferimento anche le linee di indirizzo e le deliberazioni emanati dall'Autorità per ogni specifico punto in cui si articola la Relazione e si è tenuto conto delle Linee Guida UnionCamere emanate in collaborazione con il DFP sul tema del ciclo delle performance.

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni si pone, come ogni anno, l'obiettivo di mettere in luce i punti di forza e gli elementi di attenzione afferenti al Ciclo di Gestione della performance al fine di garantirne nel tempo correttezza ed efficacia sia operativa che metodologica.

La Relazione presenta la sintesi delle attività di monitoraggio eseguito sui seguenti documenti: Sistema di misurazione e valutazione della performance, Piano della performance e Programmi triennali per la trasparenza e integrità.

Si evidenzia che l'anno 2019 segna l'inizio di un processo di programmazione unificato per la Camera di Commercio di Arezzo-Siena che, a seguito dell'accorpamento realizzato a fine 2018, ha provveduto ad avviare il processo d'integrazione delle proprie strutture amministrative e operative in un'ottica di ottimizzazione dell'efficacia di intervento nel Sistema Locale dell'Area Vasta venutosi a creare, ed in vista di una migliore concretizzazione degli obiettivi strategici orientati ad ambiti territoriali non del tutto omogenei.

Al fine di effettuare l'analisi e redigere la presente Relazione, l'OIV si basa sia sulla documentazione prodotta dall'ente e resa pubblica all'interno del sito istituzionale, che delle informazioni generate dai sistemi informativi in uso all'interno dell'ente a supporto del Ciclo di gestione della performance.

La presente Relazione sarà pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale dell'amministrazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

1. Performance organizzativa

Definizione di obiettivi, indicatori e target

La Camera di Commercio di Arezzo Siena adotta la Balanced Scorecard come metodologia per la misurazione e valutazione della Performance. La stessa è particolarmente adatta a garantire multidimensionalità nonché efficacia del processo di misurazione e valutazione.

Con riferimento al Piano della Performance 2019-2021 adottato con Deliberazione di Giunta n. 9 del 30/01/2019 (e successivamente modificato con deliberazione n.77/2019), l'OIV procede alla valutazione della Mappa Strategica e del Cruscotto di Ente, strumenti che sintetizzano anche a livello logico i programmi strategici dell'Ente secondo le quattro prospettive di analisi definite nella Balanced Scorecard (Imprese Territorio e Consumatori, Processi Interni, Innovazione e Crescita, Economico-Finanziario).

La Mappa Strategica rappresenta la declinazione temporale degli impegni di Mandato mediante lo sviluppo della Vision dell'Ente in Aree Strategiche e delle Aree Strategiche in relativi Obiettivi Strategici. Nella lettura della Mappa Strategica si è tenuto conto del processo di accorpamento delle cessate CCIAA di Arezzo e CCIAA di Siena che hanno dato vita alla nuova Camera nel 12 novembre 2018.

Ciascuno degli Obiettivi Strategici è, altresì, collegato a specifici indicatori di performance, funzionali a monitorare il livello di realizzazione degli obiettivi mediante il confronto con specifici target di riferimento che sintetizzano i livelli attesi dei singoli kpi.

L'Ente fa ricorso principalmente ad indicatori di efficacia, di output e di rispetto di scadenze temporali. Con riferimento alla misurazione e valutazione della performance strategica, si sottolinea la necessità di una più puntuale definizione di indicatori di outcome, in grado di monitorare la rispondenza delle politiche agli esiti auspicati.

Per quanto riguarda gli indicatori l'OIV suggerisce, al fine di una migliore comprensione degli stessi, di inserire nel cruscotto: ultimo valore osservato, unità di misura e fonte del dato.

I target assegnati a ciascun indicatore sono tuttavia definiti sulla base di dati storici e analisi dei trend, sulla base di feedback da parte di soggetti esterni (es. questionari di rilevazione sul grado di soddisfazione alle iniziative). Non presenti target riferibili a confronto con altre Camere di commercio (benchmark).

Gli obiettivi strategici dell'Ente, con orizzonte temporale triennale, sono declinati in obiettivi operativi annuali mediante il processo di *cascading*, attraverso la definizione dei cruscotti di area operativi, nei quali sono evidenziate le principali azioni che i Servizi coinvolti devono porre in essere al fine del raggiungimento degli obiettivi.

Per il triennio 2019-2021 è presente un forte collegamento del Piano della Performance con i documenti di programmazione anche economica ed in particolare con il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio (P.I.R.A.) nonché con le rilevazioni di Union Camere mediante Pareto.

L'OIV sintetizza come segue l'effettiva coerenza degli obiettivi dell'Ente formulati nel Cruscotto e rappresentati nel Piano della performance con i requisiti metodologici previsti dall'art 5 del D.Lgs. 150/2009. La formulazione degli stessi e le scelte metodologiche apportate rilevano:

- a) Rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- b) Specificità e misurabilità in termini concreti e chiari;
- c) Idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) Riferibilità ad un arco di tempo determinato;
- e) Commisurazione ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) Confrontabilità con le tendenze della produttività dell'amministrazione;
- g) Correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

In continuità con le buone prassi dei de enti camerale cessati, si segnala una coerenza degli obiettivi della Camera di commercio di Arezzo-Siena, formulati nel Piano della performance 2019-2021 con i requisiti di cui all'art 5 co.2 del Decreto. Essi risultano sufficientemente in linea con i bisogni degli Stakeholder di riferimento. Rimane altresì da implementare un percorso strutturato per l'effettivo coinvolgimento degli stessi portatori di interesse al fine di massimizzare la loro partecipazione.

Vi è una completa misurabilità degli obiettivi (riferiti al periodo annuale o infra annuale), che risultano essere legati tutti a specifici indicatori, i quali, vengono espressi in termini di risultato atteso tramite target. Si sostiene e si invita ad esprimere gli indicatori come esplicito rapporto tra numeratore e denominatore, creando nel tempo un cluster di indicatori di riferimento. Le risorse sono programmate e collegate ai singoli obiettivi strategici con ripartizione per il territorio di Siena ed Arezzo. Tale dettaglio è proposto in Allegato 2 al Piano della performance 2019-2021.

Misurazione e valutazione della *performance organizzativa*

La Camera di commercio di Arezzo-Siena, come già indicato, adotta quale strumento di pianificazione e misurazione della performance la Balanced Scorecard. Tale metodologia è supportata da cruscotti

sviluppati tramite file in Excel, di ausilio al monitoraggio infrannuale ed a rilevare in modo tempestivo i livelli di scostamento tra performance attesa e conseguita e di produrre la reportistica di supporto.

Il sistema è utilizzato anche per il monitoraggio contestuale delle performance organizzativa (relativa all'intero Ente) nonché alla performance delle singole Aree Dirigenziali e delle sfere di competenza delle P.O.

Il sistema di monitoraggio si alimenta mediante rilevazione ed imputazione dei singoli dati richiesti da che è a cura dei singoli Servizi, gli stessi tengono traccia dei documenti a giustificazione dei vari dati inseriti nei fogli di rilevazione (data base). Le attività di verifica a campione che vengono svolte dell'OIV per la validazione della Relazione sulla Performance sono supportate dalle fonti dei dati e dalla sintesi espressa nei reporting intermedi e finali.

La rilevazione dei dati utili all'alimentazione dei singoli kpi avviene con cadenza almeno semestrale. Tale frequenza consente di monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi con una temporalità utile a garantire l'attivazione tempestiva di eventuali retroazioni per consentire un riallineamento della performance nei confronti dei risultati attesi da svolgersi durante l'esercizio.

Con riferimento all'annualità 2019 è possibile rilevare che gli step di monitoraggio hanno portato a procedere a modifiche in itinere del Piano della performance limitatamente e ciò anche in ragione della tipologia di indicatori che già in fase di programmazione sono stati orientati alla definizione di performance che non impattassero sul processo di accorpamento su cui si stava lavorando a livello di dirigenza apicale. Alcuni indicatori sono stati integrati in itinere con Delibera di Giunta n. 77 del 2019

Ai fini della validazione dei risultati di performance, come già accennato, l'OIV svolge attività di Audit dei dati svolta a campione dallo stesso Organismo supportato dalla Struttura Tecnica.

Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Il sistema e la metodologia misurazione e valutazione della performance organizzativa adottato dall'Ente è caratterizzato da un elevato livello di chiarezza e comprensibilità.

La performance nella sua completezza (strategica/operativa, organizzativa/trasversale) è misurata come già anticipato dall'implementazione della BSC. Tale metodologia è elemento di integrazione tra le varie metodologie in uso funzionali a misurare i diversi ambiti della performance, in modo da garantire completezza, trasversalità e sistematicità alla misurazione stessa.

Il processo di definizione degli obiettivi strategici e l'individuazione tramite il processo di cascading degli obiettivi operativi e degli ambiti di miglioramento, vede il coinvolgimento dell'intera struttura: Dirigenza, P.O. e il resto del personale.

Il supporto alla misurazione della performance organizzativa avviene mediante la rilevazione degli scostamenti dei risultati registrati rispetto a quanto pianificato e programmato. Gli scostamenti sono espressi in termini percentuali e risultano facilmente leggibili grazie alla connotazione grafica semaforica.

La rappresentazione visuale della strategia (Mappa Strategica) ed il reporting multilivello (cruscotti strategici ed operativi con obiettivi, indicatori e target) producono un flusso informativo di rilevante importanza per l'organo di indirizzo politico, per la Giunta, per il Segretario Generale e i dirigenti. Gli stessi vengono prodotti su richiesta e sono di ausilio ad gestione manageriale dell'Ente.

2. Performance individuale

Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è fortemente collegato agli obiettivi organizzativi e di Ente. Con deliberazione della Giunta Camerale ottobre 2019 è stato approvato l'“Il documento sul sistema di misurazione e valutazione del personale della Camera di Commercio di Arezzo Siena” alla luce delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 74 del 25 maggio 2017 al D.Lgs. 150/2009. Rappresenta un documento di ulteriore adeguamento al D.Lgs74/2017 rispetto ai preesistenti sistemi riferibili alle cessate camere essenzialmente per pesare maggiormente la performance organizzativa -di diretta responsabilità - rispetto al contributo individuale in un percorso progressivo di maggior aderenza alla riforma.

La metodologia per la valutazione delle prestazioni del Segretario Generale della Camera di

Commercio di Arezzo-Siena considera, infatti, due profili, descritti e ponderati nel modo seguente:

1. Raggiungimento degli obiettivi di risultato:
 - performance di Ente 50% della valutazione complessiva;
 - performance individuale 30% della valutazione complessiva;
2. Profili comportamentali e qualitativi: 20% della valutazione complessiva.

La metodologia per la valutazione delle prestazioni dei dirigenti della Camera di Commercio di

Arezzo-Siena considera due profili, descritti e ponderati nel modo seguente:

1. Raggiungimento degli obiettivi di risultato:
 - performance di Ente 15% della valutazione complessiva,

- performance di Area 45% della valutazione complessiva,
 - performance individuale 20% della valutazione complessiva;
2. Profili comportamentali e qualitativi: 20% della valutazione complessiva.

La valutazione della performance individuale è ancorata al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o nell'ambito organizzativo di diretta responsabilità. La stretta coerenza tra la performance organizzativa ed individuale è garantita dal processo di "cascading". La valutazione della performance individuale della dirigenza, inoltre, è ancorata non solo al raggiungimento di specifici obiettivi individuali ma anche al livello di realizzazione degli obiettivi di Albero della performance assegnati all'area di propria responsabilità (performance di Area) così come per le P.O. la performance può essere ancorata ad indicatori di performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità o a specifici obiettivi individuali.

La valutazione del Segretario Generale e dei dirigenti, per quanto di competenza e con le responsabilità definite nel paragrafo seguente, è stata proposta dell'Organo scrivente nel mese di luglio 2020.

Misurazione e valutazione della *performance* individuale

Con riferimento al processo di valutazione della performance individuale, lo stesso si esprime in termini di ruoli, come segue.

La valutazione annuale della performance del Segretario Generale è operata dal Presidente e dalla Giunta, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV); la valutazione annuale delle prestazioni dei dirigenti è operata dal Segretario Generale coadiuvato dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). La valutazione annuale delle prestazioni dei dipendenti è un processo che rientra nella responsabilità del Segretario Generale e dei dirigenti di Area.

Il momento della valutazione rispetta i requisiti definiti dal Sistema e dalla Metodologia di valutazione delle Risorse Umane e quindi dalla integrazione di valutazioni quantitative (obiettivi e risultati) e qualitative (competenze/capacità). L'attribuzione dei premi sottende, evidentemente, al positivo accertamento della realizzazione degli obiettivi ed alla validazione della Relazione della performance da parte dell'OIV. La validazione della Relazione della Performance 2019 è del 04/06/2020, rilasciata a seguito dell'approvazione della stessa e delle attività di verifica ed accertamento che questo organo ha voluto effettuare sulla base di una estrazione campionaria e casuale di obiettivi.

Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale

La metodologia utilizzata per la valutazione della performance individuale della Camera di Commercio di Arezzo Siena considera, come già anticipato, oltre al grado di raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati, anche il profilo dei comportamenti.

La valutazione dei risultati dei dirigenti si sviluppa su due direttrici: valutazione delle prestazioni e valutazione delle competenze/capacità del contribuente. La valutazione delle prestazioni (peso massimo pari a 70) a sua volta è collegata a performance di Ente (punteggio massimo 15) e all'ambito di diretta responsabilità (punteggio massimo 45) nonché al raggiungimento di specifici obiettivi individuali (punteggio massimo 20); la valutazione delle competenze (peso massimo pari a 20) può riassumersi nella qualità del contribuente assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze manageriali e professionali dimostrate.

Il sistema di valutazione della dimensione qualitativa si basa su una serie di parametri che esprimono dettagliatamente le competenze ed i comportamenti organizzativi sottoposti a valutazione, che vengono misurati attraverso una scala di giudizi a sua volta collegata ad una scala di valori numerici.

Il calcolo del punteggio finale delle retribuzioni di risultato è dato dalla somma dei punti ottenuti nella valutazione dei diversi aspetti.

3. Processo di attuazione del ciclo della performance

Nella presente sezione l'OIV esprime un parere/giudizio circa il processo di funzionamento del Sistema di valutazione sulla base delle evidenze raccolte riguardanti non solo le fasi e i tempi in cui si articola il Ciclo della performance, ma anche il ruolo dei soggetti coinvolti.

Sulla base delle evidenze raccolte il processo di svolgimento del ciclo della performance risulta coerente con quanto disposto dal D.Lgs. 150/09 e dal sistema stesso.

Ciascuna fase di cui si compone il ciclo di gestione della performance si sviluppa in un arco temporale ben definito e circoscritto e coinvolge i necessari interlocutori interni ed esterni.

Le fasi e i tempi di attuazione del ciclo della performance sono ritenuti ritenuti adeguati: entro il 31 gennaio 2019 la Giunta camerale ha approvato il Piano della Performance (delibera n. 9) in coerenza con i documenti "tradizionali" (RPP, Preventivo, PIRA e Budget Direzionale) ed il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2019 - 2021. Successivamente sono stati attribuiti gli obiettivi. In corso di esercizio gli esiti dei monitoraggi intermedi hanno determinato la revisione del Piano adottati con deliberazione di giunta n.77/2019.

All'OIV compete la valutazione della performance dei Dirigenti e della Camera di commercio nel suo complesso, la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi e la validazione della Relazione della Performance. In tale processo si avvale, attraverso periodiche riunioni, di dati e report forniti dal controllo di gestione.

In termini generali, l'OIV valuta l'ambito del processo di attuazione del ciclo della performance pienamente coerente ed adeguato.

4. Infrastruttura di supporto ed integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

In continuità con gli esercizi precedenti il sistema per la raccolta e la rappresentazione dei dati è gestito tramite cartelle e fogli di lavoro complessi sviluppati in ambiente Excel e alimentati dai soggetti responsabili in fase di raccolta dei dati attingendo da rilevazioni manuali o da applicativi in uso presso i servizi. I dati raccolti sono tutti rilevabili o mediante software gestionali utilizzati (es. Oracle, PRIAMO, ecc.) o mediante evidenze conservate in formato informatico o cartaceo presso gli uffici. Il processo di monitoraggio prevede che i responsabili dei servizi utilizzino in modo esclusivo tra strumento inserendo a cadenze temporali predeterminate i dati funzionali a misurare concretamente il livello di raggiungimento degli obiettivi.

Con riferimento all'integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni si rileva che il processo adottato consente una reale integrazione con il ciclo di gestione della performance così come impostato all'interno dell'Ente camerale.

5. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

La ciclicità della performance è garantita soprattutto dalle opportune attività di feedback e dall'effettivo impiego dei dati prodotti dal sistema di misurazione e valutazione. La presente sezione è orientata a valutare l'efficacia delle azioni poste in essere dall'amministrazione alla luce dei risultati conseguiti nel precedente ciclo della performance, analizzando l'effettiva utilità della misurazione della performance ai fini di un progressivo miglioramento della gestione. Il processo di misurazione garantisce, con la sua periodicità almeno semestrale, il corretto supporto per la lettura della performance e per l'orientamento delle azioni.

È dunque possibile affermare che nell'ambito del ciclo della performance l'Ente attui meccanismi di feedback tali da orientare i comportamenti dell'organo e della dirigenza e meglio tarare l'azione futura tesa al miglioramento continuo della performance. L'Ente, infatti, ha provveduto ad intervenire con

variazioni del Piano della performance in sede di assestamento infrannuale, come precedentemente riportato.

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

Per nuova disposizione di cui all'art10 del D.lgs. n.97/2016 il programma triennale della trasparenza ed integrità è stato abrogato e sostituito con apposita sezione da inserirsi come parte all'interno del programma triennale di prevenzione della corruzione 2019/2021.

La Camera di commercio di Arezzo Siena, con delibera di Giunta Camerale n.572019, ha approvato il Piano Anticorruzione 2019-2021. Il documento è predisposto in relazione alle prescrizioni di riferimento ed alla luce delle Linee Guida dettate dal Piano Nazionale e dalle Linee Guida previste dall'ANC e come il precedente triennio si sostanzia in un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

L'OIV esprime un giudizio complessivo di adeguatezza sia sui contenuti del Piano 2019-2021 che per la sua attuazione, attraverso le relazioni annuali del Responsabile della prevenzione e della corruzione, pubblicate anche sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

7. Definizione e gestione di *standard* di qualità

La Camera di commercio di Arezzo Siena sta definendo la nuova carta dei servizi. Ha definito nel corso del 2016 nuovi obiettivi di eccellenza che si integrano, e rappresentano un primo connubio, nelle preesistenti carte dei servizi delle cessate Camere di Commercio: La Carta dei Servizi della sede di Siena aggiornata in data 17 marzo 2016 e la Carta dei Servizi della sede di Arezzo del 29 marzo 2016.

Il documento che vedrà la sintesi è documento con cui l'Ente nuovo assume un impegno visibile e concreto verso i propri utenti.

Si auspica che il rispetto degli standard inseriti nella Carta dei Servizi della nuova Camera Arezzo Siena vadano a confluire con specifici indicatori sia nel cruscotto di Ente che negli obiettivi di area, una volta definiti i valori standard di riferimento.

8. Coinvolgimento degli Stakeholder

La presente sezione è dedicata all'analisi dei rapporti con gli Stakeholder interni ed esterni in relazione all'effettivo coinvolgimento degli stessi nello sviluppo delle principali attività del ciclo di gestione della performance.

La Camera di Commercio di Arezzo Siena, nel 2019, ha cercato un diretto coinvolgimento con gli Stakeholder sia esterni che interni. Il coinvolgimento degli stakeholder interni è avvenuto tramite riunioni, incontri periodici, momenti di confronto sia nella fase di pianificazione che quella di programmazione se ne fa specifico riferimento nel Piano delle Performance e nella Relazione delle Performance

L'OIV ribadisce in un percorso di miglioramento continuo un potenziamento e l'introduzione di un modello strutturato di coinvolgimento degli stakeholder esterni.

9. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

In questa sezione l'OIV sintetizza le modalità attraverso le quali sono state effettuate le attività di verifica (esame documentazione, interviste con dipendenti o dirigenti, riunioni, ecc). Il presente documento è stato redatto a seguito dell'osservazione delle prassi e la rispondenza di queste con quanto dichiarato nei sistemi di misurazione e valutazione.

L'OIV ha proseguito nella sua attività di supervisione e di supporto allo sviluppo efficace del Ciclo di gestione della performance. L'attività ha riguardato un'analisi a 360 gradi degli adempimenti realizzati dall'ente in tema di ciclo della performance sia con riferimento al rispetto della normativa che in relazione alla diffusione della cultura della performance e della Trasparenza. Con riferimento agli obblighi di trasparenza l'OIV ha verificato costantemente il progressivo adeguamento alla normativa, redigendo le attestazioni richieste dall'ANAC, che risultano pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente.

L'attività è stata svolta attraverso incontri presso la sede camerale, confronti telefonici ed e-mail, produzione di verbali.

10. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Come si rileva dalla Relazione, il metodo complessivo come introdotto dal D. Lgs. 150/09 è stato rispettato. Rimandando, quindi, alla lettura della presente relazione per gli aspetti di dettaglio, l'OIV esprime in questa sede un giudizio complessivamente positivo sui risultati raggiunti dalla Camera di

commercio di Arezzo Siena di rispetto all'implementazione del Ciclo di gestione della performance all'interno dell'Ente.

In tema di Pari opportunità e Bilancio di Genere si sollecita il nuovo Ente Camerale all'individuazione di specifiche azioni da perseguire durante l'anno ai fini della promozione delle pari opportunità, inserendo tali attività all'interno dei documenti di programmazione pluriennale/annuale anche in ragione del collegamento atteso dal legislatore del ciclo delle performance al Piano Triennale delle Azioni Positive da aggiornare entro il 31.01 di ogni anno, stimolando l'azione dei comitati unici di garanzia in quanto questo organo è chiamato anche in forza delle Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri (rif. Direttiva 2/2019) a tenerne conto quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Allegati

Allegato 1 estratto dalla Delibera Civit 23/2013

Siena 27/10/2020

Dott. Alessandro Bacci

