

Relazione sulle attività svolte e sui risultati monitorati nel 2016.

In continuità con le metodologie adottate negli anni precedenti, anche nel 2016, l'OIV ha svolto, oltre al controllo sul rispetto doveroso degli obblighi formali legati al ciclo della performance ed agli adempimenti in materia di trasparenza e di compliance con la normativa anticorruzione, anche un'opera di supporto di tipo "sostanziale" alla Giunta Camerale ed alla Dirigenza dell'Ente, in relazione all'intero processo di monitoraggio e verifica del cosiddetto "ciclo della programmazione e del controllo"; e ciò quindi combinando le attività legate alla validazione formale della Relazione sulla performance, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 150/2009, a quelle di controllo della correttezza dell'intero impianto di impostazione di obiettivi, indicatori e valori target e di monitoraggio del concreto grado di raggiungimento degli stessi.

Anche per il 2016, grazie alle consolidate competenze mostrate dalla Dirigenza e dai responsabili del processo di programmazione e controllo, si è confermata la correttezza formale e l'efficacia sostanziale circa il metodo adottato nella costruzione, nel controllo concomitante e nella verifica a posteriori dell'intero impianto volto alla misurazione della performance organizzativa, cioè della performance complessiva dell'Ente camerale, monitorata attraverso un ampio spettro di indicatori strategici, rispetto ai quali si è rivelata adeguata sia la loro concreta misurabilità che la loro comprensibilità e la loro concreta coerenza con le indicazioni strategiche fornite dall'Amministrazione camerale.

E' stato monitorato anche per il 2016 l'intero impianto del sistema di programmazione e controllo degli obiettivi operativi e dell'insieme degli obiettivi individuali dirigenziali, che è stato correttamente impostato, gestito e monitorato nel corso dell'anno.

Come di consueto, e seguendo un approccio metodologico ormai consolidato ed efficace, da parte dell'Oiv si è affiancata la struttura camerale, a cominciare dalla Dirigenza, nelle attività che ciclicamente l'insieme delle norme di riferimento impongono di effettuare nelle varie fasi del processo di programmazione e controllo e di verifica anche degli adempimenti in materia di trasparenza dell'Amministrazione.

Dando evidenza della sequenza temporale delle attività svolte, si è iniziato nel mese di gennaio con l'analisi del Piano della Performance relativo al periodo 2016-2018; sviluppato in coerenza con la programmazione pluriennale impostata dalla nuova Amministrazione camerale, particolare attenzione si è dedicata al monitoraggio della correttezza e della rilevanza degli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale dei dirigenti.

Tale attività è stata svolta analizzando l'intero spettro di indicatori e valori target adottati sia ai fini della misurazione di dettaglio dei risultati operativi che delle performance individuali dei dirigenti. Sempre nel mese di gennaio si è provveduto ad adempiere alla verifica del rispetto degli obblighi di trasparenza attraverso il controllo degli adempimenti di cui alla deliberazione 77/2013 dell'Anac.

Infine sono state svolte le attività di monitoraggio degli adempimenti in materia di trasparenza, procedendo ad un'attenta analisi del rispetto degli obblighi di pubblicazione sul sito camerale di quanto imposto alle PA dal D.Lgs. 33/2013.

Nel mese di febbraio 2016, anche per consentire la retribuzione di risultato al personale non dirigenziale, si sono verificati e validati in dettaglio i risultati conseguiti nel corso del 2015, sia a livello di performance complessiva che a livello di indicatori strategici e di indicatori operativi, compresi quelli di pertinenza dell'azienda speciale Verona Innovazione.

Le verifiche hanno condotto a ritenere la performance complessiva effettiva coerente con le impostazioni e gli obiettivi predefiniti – la misura percentuale definitiva di misura della performance complessiva è del 99% - dato

particolarmente positivo ed apprezzato dall'Oiv. Anche i risultati in termini di performance individuali sono stati pienamente coerenti con le aspettative e gli obiettivi prefissati. Si è quindi proceduto anche alla predisposizione dei documenti formali richiesti da Unioncamere circa l'intero processo di monitoraggio.

Proseguendo nell'azione di supporto metodologico alla struttura camerale, nel mese di aprile sono state apportate integrazioni e modifiche al Piano della performance in coerenza con nuove indicazioni provenienti dalla Giunta camerale; mentre nel giugno 2016 si è provveduto ad una analisi preliminare rispetto alla formale approvazione da parte della Giunta Camerale, della Relazione sulla performance, così da agevolare il successivo processo di validazione. Approfitando della disponibilità dei risultati concretamente raggiunti nel 2015, si è colta anche l'occasione per rivedere ed in qualche caso modificare la definizione dei valori target di alcuni obiettivi relativi all'anno 2016, così da renderli più "sfidanti" e coerenti con la logica del miglioramento continuo che l'Ente persegue.

Nel mese di luglio si è proceduto alla validazione della relazione sulla performance, dopo un attento esame di ogni aspetto di pertinenza dell'Oiv; si è pertanto avuto modo di confermare le positive indicazioni espresse in passato, sia in relazione al rispetto formale delle indicazioni Civit ed Anac, sia soprattutto in relazione ai diversi livelli di monitoraggio – quello strategico, quello operativo e quello individuale- apprezzando in particolare alcuni indicatori e valori target che sono legati alla valutazione non autoreferenziale, ma espressa dagli stakeholder.

In continuità con l'approccio metodologico adottato da diversi anni, nel mese di settembre si è proceduto al monitoraggio dei risultati intermedi relativi all'anno in corso; pertanto si è nel dettaglio verificato lo stato di avanzamento di programmi e progetti e si è validata la conseguente percentuale di realizzazione degli obiettivi. Le Azioni del Piano monitorate nel primo semestre

sono state 159 su un totale di 195; le restanti 36 essendo specificamente dedicate ad attività previste per il secondo semestre, non hanno assunto rilevanza nel primo semestre; per contro, nei casi di effettivo raggiungimento del target previsto, si è evidenziato un valore di performance positiva del 98,74%.

Nel mese di dicembre 2016, infine, si è supportato lente nell' adottare alcune modifiche alle azioni del Piano della Performance 2016-2018, relativamente a rimodulazioni del personale coinvolto nella realizzazione delle attività a seguito di cessazioni di dipendenti e di trasferimenti tra unità operative, con conseguenti modifiche alla struttura organizzativa interna.

Complessivamente quindi, come detto in premessa, si è trattato di un impegno che al di là del pieno rispetto degli obblighi formali si è tradotto in un costante affiancamento da parte dell'Oiv alla Dirigenza camerale ed agli addetti al sistema di programmazione e controllo nel tentativo di sostenere e proporre continue ulteriori attenzioni sul piano della misurazione delle performance, sul piano della coerenza delle azioni intraprese rispetto alle strategie politiche e sul piano della coerenza anche rispetto alle aspettative degli utenti e degli stakeholder camerali.

Ringraziando ancora il Segretario generale dr. Veneri, i dirigenti dr. Borghero e dr. Scola e la sig.ra Piccoli, con ciascuno dei quali anche nel 2016 l'Oiv ha operato in piena sintonia e spirito collaborativo, resto a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti o approfondimenti sulle attività svolte e sui risultati rilevati nel corso del 2016.

Verona, 29 marzo 2017

OIV Cciaa Verona

F.to Prof. Massimiliano Longo