



Camera di Commercio  
Bergamo



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

Aprile 2015



## Indice

1.	PRESENTAZIONE.....	4
2.	FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	5
2.1	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	5
2.1.1	<i>Definizione di obiettivi, indicatori e target.....</i>	6
2.1.2	<i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....</i>	7
2.2	PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	8
2.2.1	<i>Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target.....</i>	9
2.2.2	<i>Misurazione e valutazione della performance individuale.....</i>	9
2.3	PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....	10
2.4	INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO.....	11
3.	IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	12
4.	INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI.....	13
5.	DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ.....	13
6.	COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER.....	14
7.	MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV.....	14
8.	PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE.....	16

## 1. PRESENTAZIONE

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni intende fornire alla Camera di Commercio di Bergamo un quadro complessivo sullo stato dei controlli in essere, verificando in particolare la fase del ciclo evolutivo nella quale si trova il sistema di gestione della performance, evidenziandone i punti di forza, da presidiare, e i punti di debolezza, sui quali intervenire per un miglioramento.

La stesura della relazione è ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

La relazione rappresenta un momento di verifica della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni emanate dalla CIVIT/ANAC anche in virtù del ruolo di controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza ed effettività del ciclo della performance attribuito all'O.I.V. (art. 14 c. 4 lett. a) e g) D. Lgs. 150/2009 – delibere Civit 4/2012, 6/2013 e 23/2013). Nelle Camere di Commercio a tali disposizioni generali si affiancano le specifiche previsioni di Unioncamere, contenute nelle linee guida pubblicate nella sezione "Performance e Accountability" del sito istituzionale [www.unioncamere.gov.it](http://www.unioncamere.gov.it).

Ai fini dell'elaborazione della relazione l'O.I.V. è chiamato all'analisi dei singoli documenti previsti dal ciclo della performance e del funzionamento del sistema nella Camera di Commercio.

I principali documenti che costituiscono il ciclo della performance sono:

- Il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)
- Il Piano della performance 2014-2016
- Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016
- Il piano di prevenzione della corruzione 2014-2016

Essi sono pubblicati sul sito dell'Ente nella sezione Amministrazione trasparente.

\* \* \*

## 2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Nel corso del 2014 la Camera di Commercio di Bergamo ha applicato il “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance” (SMVP) adottato con delibera di Giunta in data 12 gennaio 2012.

Il SMV costituisce uno strumento necessario per la verifica del raggiungimento degli standard qualitativi ed economici dei servizi offerti dalla Camera, in particolare per accrescere il livello di soddisfazione degli stakeholder interni ed esterni.

La sua corretta impostazione è condizione indispensabile affinché l’architettura complessiva del sistema consenta all’Ente di misurare e valutare la performance organizzativa e individuale lungo tutto il ciclo della performance.

Il SMV distingue due tipologie di *performance*:

- **Performance organizzativa**, che prende in considerazione i risultati prodotti dall’Ente camerale nel suo insieme e da sue singole articolazioni organizzative;
- **Performance individuale**, che prende in considerazione i contributi portati individualmente dai dipendenti in relazione agli obiettivi assegnati.

### 2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa viene misurata e valutata a vari livelli dell’organizzazione individuando:

- *Performance di Ente*, che riguarda la realizzazione degli obiettivi complessivi della Camera, nel quadro della sua *mission* e degli ambiti istituzionali di intervento
- *Performance delle aree dirigenziali e dei servizi*, che riguarda il contributo che ciascun ambito di responsabilità all’interno della Camera dà alla performance complessiva dell’Ente.

Al fine di fornire informazioni di sintesi omogenee e di facile interpretabilità, la misurazione della performance è effettuata come il rapporto tra il risultato conseguito e il target atteso ed è espresso in percentuale.

Il processo di valutazione e misurazione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- 1) Approvazione del Piano della Performance e individuazione degli indicatori di misurazione delle performance organizzative;
- 2) Monitoraggio degli obiettivi del Piano della performance;
- 3) Verifica intermedia;
- 4) Verifica del raggiungimento degli obiettivi a fine anno per l'erogazione del trattamento economico correlato.

Nell'applicazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance a livello organizzativo nel corso del 2014 il monitoraggio è stato effettuato con cadenza semestrale, avvalendosi dell'apposito software di gestione del ciclo della performance fornito da Infocamere.

Lo scrivente OIV ha potuto riscontrare l'adeguatezza del monitoraggio posto in essere dalla CCIAA di Bergamo ed ha provveduto a riscontrare l'affidabilità dei dati utilizzati mediante apposita verifica degli indicatori.

### **2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target**

Nel 2014, con riferimento alle sei aree strategiche individuate:

- 1) Attività istituzionali
- 2) Sostegno alle imprese
- 3) Formazione
- 4) Investimenti e partecipazioni strategiche
- 5) Gestione delle risorse
- 6) Visibilità e immagine dell'Ente

sono stati definiti obiettivi strategici e operativi corredati da uno o più indicatori significativi.

In particolare, sono stati definiti n. 15 obiettivi strategici assegnati a seconda dell'ambito di competenza al Segretario Generale e al dirigente responsabile delle relative aree. Rispetto al 2013 è stata operata una sintesi degli obiettivi che ne ha diminuito la numerosità e aumentato la rilevanza strategica.

Lo scrivente ritiene che il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance a livello organizzativo, adottato e utilizzato dalla CCIAA di Bergamo, sia conforme ai criteri minimi enunciati dalla delibera CIVIT/ANAC n. 89/2010. Gli obiettivi sono definiti in modo chiaro, come altrettanto chiara è la specificazione del loro legame con indicatori e target. La rilevazione della performance raggiunta avviene secondo la frequenza e le modalità stabilite per il monitoraggio mediante apposito cruscotto degli indicatori.

Per quanto concerne il grado di coerenza degli obiettivi formulati nel Piano della Performance a livello di Ente rispetto ai requisiti metodologici di cui all'art. 5 del D.Lgs. 150/2009 si rileva che la performance organizzativa è espressa in obiettivi strategici, coerenti con i documenti di pianificazione programmazione, resi misurabili da un sistema di indicatori (KPI) chiari, specifici, e riferiti al triennio coperto dal Piano della Performance.

Nel rispetto del principio di miglioramento continuo del sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, che a sua volta garantisce l'evoluzione nel tempo dei livelli di performance raggiunti, si ritiene di segnalare alcune possibili aree di miglioramento relative alla definizione di obiettivi, indicatori e target, quali:

- l'individuazione di obiettivi e indicatori ancora più sfidanti;
- l'indicazione, almeno a consuntivo, per gli obiettivi per i quali è possibile, delle risorse dedicate.

### **2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa**

La CCIAA di Bergamo ha provveduto, per l'anno 2014, alla misurazione e valutazione della propria performance complessiva mediante un monitoraggio semestrale.

E' stato in particolare predisposto un "Cruscotto" di indicatori che consente di evidenziare, per ciascuno dei tre esercizi considerati nel Piano della Performance, il peso, il valore target, il valore a consuntivo e la percentuale di realizzazione degli indicatori utilizzati per misurare il grado di attuazione di ogni obiettivo strategico.

In seguito alle analisi svolte dallo scrivente sui risultati consuntivi degli indicatori, la qualità dei dati utilizzati per la misurazione può essere considerata precisa e attendibile.

Nel complesso, pertanto, l'indicata modalità di misurazione della performance organizzativa può essere considerata adeguata a soddisfare i bisogni informativi del Sistema della *performance*.

Si ritiene pertanto che il Sistema di misurazione e valutazione della performance sia adeguato. In particolare la definizione e l'assegnazione degli obiettivi rispetto ai diversi livelli organizzativi avviene in modo chiaro, e in modo altrettanto chiaro la metodologia è illustrata nel Piano e nel Sistema della Performance. La tecnica del *cascading*<sup>1</sup> consente di tradurre la vision camerale, a propria volta declinata in obiettivi strategici, e questi ultimi in obiettivi operativi attribuiti annualmente ai dirigenti.

## **2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE**

La misurazione e valutazione della performance individuale costituisce un livello di valutazione complementare a quello di valutazione della performance organizzativa.

La performance viene valutata per:

- il Segretario Generale
- i Dirigenti;
- le Posizioni organizzative;
- le Alte professionalità
- i Dipendenti.

La misurazione e la valutazione della performance individuale interessa due ambiti di valutazione:

### *1) Raggiungimento degli obiettivi di team*

Sono i risultati che le persone conseguono relativamente agli obiettivi di team assegnati. Tali obiettivi discendono direttamente agli obiettivi definiti nel Piano della Performance. La valutazione viene quindi espressa tramite un punteggio di sintesi all'interno di una scala che va da 1 a 5.

### *2) Capacità, competenze e comportamenti organizzativi*

E' la valutazione dell'insieme di conoscenze, competenze, atteggiamenti, attitudini, qualità professionali e comportamenti che le persone sono in grado di

---

<sup>1</sup> Processo di sviluppo di *balanced scorecard* a tutti i livelli dell'organizzazione allineati con la *balanced scorecard* dell'organizzazione, secondo cui vengono tradotti i macro-obiettivi individuati per l'organizzazione nel suo complesso in obiettivi che abbiano un significato concreto per le unità organizzative che ne costituiscono la struttura.



mettere in gioco nello svolgimento dei processi operativi della Camera. La valutazione è espressa tramite un punteggio di sintesi all'interno di una scala che va da 1 a 5, autovalutata dal singolo individuo e quindi validata o modificata dal soggetto valutatore.

Il processo di misurazione e valutazione individuale prevede un'articolazione in tre fasi principali:

- Assegnazione degli obiettivi a inizio anno;
- Monitoraggio continuo delle performance;
- Valutazione degli obiettivi a fine anno e comunicazione dei risultati.

### **2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target**

Come precedentemente indicato gli obiettivi strategici, mediante un efficace impiego del processo di *cascading*, sono tradotti in obiettivi operativi attribuiti alla dirigenza. Sono poi i dirigenti, nella loro autonomia gestionale, ad assegnare alle Posizioni organizzative, alle Alte professionalità e ad ogni singolo dipendente il compito di raggiungere specifici obiettivi e di contribuire, più in generale, al perseguimento della performance dell'intero Ente.

Seguendo tale percorso, si giunge dunque, in modo chiaro e senza perdere di vista il collegamento tra obiettivi individuali e obiettivi organizzativi, alla valutazione della performance individuale, basata appunto sul raggiungimento dei predeterminati target in relazione agli indicatori definiti per ciascuna azione.

### **2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale**

Nel corso dell'anno il Segretario Generale e i dirigenti svolgono un'azione di monitoraggio continuo relativamente alle prestazioni dei dipendenti.

Una volta chiuso l'anno viene effettuata la valutazione individuale. I singoli individui procedono all'autovalutazione delle proprie competenze e capacità utilizzando apposite schede. L'autovalutazione è confermata o modificata dal valutatore con le seguenti modalità:

- La Giunta valuta il Segretario Generale;
- Il Segretario Generale valuta i dirigenti;

- I dirigenti valutano le Posizioni Organizzative, le Alte professionalità e il personale della propria area.

A seguito della valutazione viene restituito un feedback al valutato.

Per quanto sopra esposto il sottoscritto ritiene che l'indicata modalità di misurazione della performance individuale impostata dalla CCIAA di Bergamo sia adeguata alla ratio del D.Lgs. 150/2009. In particolare appaiono rispettati i principi fondamentali, ai fini dell'efficacia e dell'adeguatezza per la stessa procedura di valutazione, della condivisione e comunicazione ai diversi livelli organizzativi della suddetta metodologia, nonché del legame diretto tra processo di valutazione ed erogazione dell'incentivante.

Si rileva tuttavia che l'Ente non applica il sistema delle fasce di valutazione, così come previsto dal D.Lgs. 141/2011, art. 6 che ha sostituito l'art. 19, comma 2 del D.Lgs. 150/2009, pur garantendo la necessaria selettività nei meccanismi premiali.

Si specifica di non aver ricevuto notizia di eventuali procedure di conciliazione attivate presso l'ente camerale.

### **2.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Il Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni risulta coerente con quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009. Ciascuna attività prevista dal ciclo della Performance si sviluppa in un arco temporale ben definito ed è descritto sia nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance sia nel Piano della Performance.

Sul ruolo svolto dai soggetti coinvolti si precisa che nel 2014 l'organo di indirizzo politico amministrativo (Giunta camerale) ha provveduto nei tempi all'approvazione del Piano della Performance (entro il 31 gennaio 2014), ha preso visione del report di monitoraggio intermedio utilizzando i risultati per la riprogrammazione delle progettualità in sede di aggiornamento del preventivo ed ha provveduto all'approvazione della valutazione del Segretario generale e della dirigenza su proposta dell'OIV, ai fini della retribuzione di risultato.

Sempre nel 2014 il Segretario Generale e la dirigenza hanno provveduto alla valutazione del personale dell'area di propria competenza, con il supporto delle Alte professionalità e delle Posizioni Organizzative. Il personale ha collaborato all'attività di

rilevazione dati, rispondendo con tempestività e precisione alle richieste del controllo di gestione. L'OIV ha costantemente supportato le attività necessarie alla predisposizione dei documenti previsti dal Ciclo della Performance quali il Piano della Performance e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Ha inoltre validato la relazione sulla performance del 2013, controllato la chiarezza e completezza delle schede di monitoraggio e garantito il proprio supporto all'attività di valutazione della performance.

La Struttura Tecnica Permanente (STP), individuata nell'ambito dell'ufficio contabilità e bilancio, ha supportato l'OIV in ciascuna delle attività richiamate. Nella STP operano due unità di personale con competenze prevalentemente economico-gestionali. Il costo annuale della STP è sostanzialmente riconducibile al costo delle unità di personale dedicato, peraltro in modo non esclusivo, all'attività in oggetto. Si rileva che non vi è una formale istituzione della STP, sebbene nella sostanza, la medesima può essere considerata adeguata in termini di numero e bilanciamento delle risorse necessarie.

Si giudica adeguato il grado di comunicazione e collaborazione tra i diversi soggetti coinvolti.

\* \* \*

## **2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**

L'Ente, a partire dal 2012, realizza la pianificazione e il monitoraggio delle proprie attività con il supporto di una piattaforma informatica integrata fornita da Infocamere S.C.p.A., in grado di produrre report sullo stato di avanzamento del Piano della performance.

A tale sistema informatico possono accedere per inserire i dati di competenza e vedersi restituite le informazioni opportunamente elaborate, il Segretario generale, i Dirigenti e Responsabili di servizio. La piattaforma permette inoltre una rappresentazione sintetica e integrata degli indicatori contenuti nel Piano della performance fornendo così l'andamento in tempo reale di una serie di variabili utili a supportare le scelte gestionali.

L'attuazione del ciclo della performance si avvale inoltre del supporto del sistema ORACLE – EPM con il quale vengono gestiti la contabilità generale ed il controllo di gestione.

I dati prodotti dal sistema informativo, così come le rielaborazioni predisposte internamente dagli uffici preposti, vengono utilizzati anche ai fini del controllo strategico.

\* \* \*

### **3. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

L'Amministrazione ha dato attuazione al programma triennale per la trasparenza per il triennio 2014-2016 adottato con delibera della Giunta Camerale n. 23 del 30/1/2014. L'Ente Camerale ha inoltre provveduto all'implementazione e all'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente" sul sito istituzionale in base alle disposizioni previste dal D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33. Il decreto ha infatti riordinato la disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, definendo i fondamentali obblighi di pubblicazione così come i ruoli, le responsabilità e i processi in capo agli Enti e agli organi di controllo.

La realizzazione del Piano è avvenuta in modo coerente con la cronologia riportata nel Programma per la trasparenza e l'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità è stata formulata dall'O.I.V. in data 29 gennaio 2015.

Ai sensi della Legge 190/2012 la Camera ha inoltre adottato, con delibera Giunta n. 28 del 30.1.2014, il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014-2016, allo scopo di valutare il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire tale rischio.

Nel Piano è evidenziato come il processo di contrasto alla corruzione coinvolga, a vari livelli, tutta l'organizzazione e in questo senso l'Ente ha già posto in essere, attraverso il ciclo della performance, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e la certificazione del Sistema Qualità UNI EN ISO una serie di azioni volte alla mappatura dei processi, alla determinazione di standard di qualità e alle periodiche verifiche del mantenimento degli standard (cfr. par. 5).

\* \* \*

#### **4. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI**

Lo scrivente OIV ritiene adeguate le soluzioni organizzative adottate dall'Ente per garantire l'integrazione e il coordinamento tra oggetti, tempi e contenuti dei diversi processi nonché la coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance, da un lato, con il ciclo della programmazione economico-finanziaria, il ciclo di bilancio e il sistema di controllo interno, dall'altro.

Il sistema ha dimostrato di poter essere di supporto al processo di feed-back svolto nella seconda parte dell'esercizio in sede di aggiornamento del preventivo e del budget direzionale e di poter adeguatamente accompagnare la ridefinizione di obiettivi e target ai vari livelli di programmazione.

La sequenza dei vari adempimenti inerenti la formazione del bilancio risulta coerente con il ciclo della performance in modo da consentire un'integrazione tra i medesimi cicli, e in particolare il collegamento tra la dimensione strategica e quella operativa attraverso un processo di pianificazione che parte dalla definizione di priorità, strategie e programmi pluriennali per concludersi con l'assegnazione "a cascata" a Segretario generale, Dirigenti, PO e Alte professionalità e Responsabili di Servizio e infine a tutta la struttura, di una serie di obiettivi operativi definiti in sede di programmazione annuale e misurati attraverso indicatori e target, con l'identificazione delle risorse necessarie alla loro realizzazione, tradotte nel Budget direzionale.

\* \* \*

#### **5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ**

Con riguardo agli standard di qualità, per la definizione degli stessi l'Ente Camerale ha implementato il Piano della Performance inserendo specifici indicatori di monitoraggio riguardanti l'efficacia, l'efficienza, la tempestività e l'accessibilità dei servizi.

La "Carta dei Servizi", pubblicata sul sito nella sezione Amministrazione trasparente e aggiornata al 16.1.2014, evidenzia per ciascun servizio erogato dall'Ente gli standard di qualità e l'unità organizzativa responsabile.

Semestralmente al Comitato Qualità dell'Ente è presentata una relazione riepilogativa dei risultati consuntivi per ogni servizio e di rispetto degli standard definiti.

\* \* \*

## **6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER**

L'OIV valuta positivamente le modalità di coinvolgimento degli stakeholder istituzionali ed evidenzia come siano rappresentati nella Giunta Camerale che approva la pianificazione strategica dell'Ente rispondendo quindi alle esigenze del tessuto economico locale.

Come previsto nel Programma per la trasparenza 2014, l'Ente ha realizzato una "Giornata della trasparenza", in data 7 maggio 2014, e una "Giornata della performance" in data 17 ottobre 2014. E' stata anche garantita una costante informazione sul tema e sulle iniziative camerali attraverso la promozione sul sito web e tramite newsletter dedicate.

E' stata realizzata una rilevazione presso le imprese, i professionisti, le Associazioni di categoria e la Pubblica Amministrazione per indagare l'immagine percepita dell'Ente, il grado di soddisfazione in merito ai servizi erogati e il grado di soddisfazione relativo agli aspetti del funzionamento e dell'organizzazione. I risultati di tale indagine, anche con un confronto di benchmark con altre Camere, è pubblicata sul sito (<http://www.bg.camcom.gov.it/macroaree/camera/urp/indagini>).

\* \* \*

## **7. MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV**

La presente Relazione è stata predisposta sulla base delle indicazioni della delibera CIVIT/ANAC n. 4/2012, recante le *"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 successiva delibera n. 23/2013.

In particolare si è tenuto conto delle seguenti delibere:

- in tema di "Sistema di misurazione e valutazione delle performance": nn. 89/2010, 104/2010, 114/2010 e 1/2012
- in tema di "Piano della Performance": nn. 112/2010 e 1/2012;
- in tema "Relazione sulla Performance": n. 5/2012;
- in tema di "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità": nn. 5/2010, 112/2012, 50/2013, 71/2013 e 77/2013;
- in tema di "Standard di qualità e servizi": nn. 88/2010 e 3/2012.

Nel 2014 l'OIV ha esaminato il Piano della Performance 2014-2016 e il Programma triennale per la trasparenza e l'Integrità 2014-2016 predisposti dall'Ente, rispetto ai quali ha espresso un proprio parere di rispondenza a quanto previsto dalla normativa vigente.

Ha supportato il processo di valutazione e predisposto e validato la Relazione sulla Performance per l'anno 2013, assistito dalla Struttura Tecnica e dalla dirigenza.

Con riferimento alla Trasparenza e Integrità dei controlli interni, l'OIV ha condotto le attività di verifica necessarie alla valutazione del processo di attuazione del programma medesimo, svolgendo un periodico monitoraggio sulla pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale della Camera.

Il Programma triennale sulla Trasparenza e l'integrità è stato sottoposto ad una verifica circa la completezza del contenuto rispetto a quanto richiesto dalle delibere CIVIT/ANAC, in particolare è stata condotta una verifica riguardo la pubblicazione dei dati al 31.12.2014 in seguito alle quali l'OIV ha attestato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente.

L'efficacia del processo di monitoraggio svolto dall'OIV è stato possibile con un'intensa e proficua collaborazione con l'Ente Camerale, in particolare con il Segretario Generale e con la STP, sia pure nel rispetto reciproco di principi di indipendenza e imparzialità.

La struttura tecnica di supporto ha periodicamente consegnato all'OIV tutta la documentazione necessaria a svolgere le proprie mansioni.

L'OIV ha quindi effettuato un monitoraggio lungo tutto il ciclo della performance svoltosi nel 2014 attraverso, in particolare:

- riunioni periodiche con il vertice amministrativo e dirigenziale
- acquisizione e vaglio di documentazione
- analisi a campione dei dati relativi allo stato di avanzamento del Piano della performance al 30.6.2014 (si prevede di analizzare il consuntivo al 31.12.2014 nel prossimo mese di maggio)
- verifica dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

\* \* \*

## 8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L'utilizzo, a partire dal 2012, di un applicativo informatico per la gestione del ciclo della performance 2014 permette di gestire le fasi di programmazione, rilevazione, monitoraggio e valutazione della performance in modo più efficiente e maggiormente condiviso.

Tenuto conto di quanto complessivamente rilevato e riportato nei paragrafi precedenti si ritiene che il sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni implementato dalla Camera di Commercio di Bergamo sia, nel suo complesso, adeguato.

Permangono aspetti di miglioramento, già condivisi con l'ente camerale, sulla conformità alle delibere CIVIT/ANAC di alcune fasi del ciclo, rilevati e riportati al paragrafo 2.1.1.

Si segnala inoltre che, nel corso del 2015, si prevede la realizzazione dell'indagine sul benessere organizzativo, strumentale all'attuazione del ciclo della performance in quanto in grado di fornire informazioni e dati utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale", secondo quanto previsto dall'articolo 2 del D.Lgs 150/2009. L'indagine verrà condotta sulla base dei *"Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico"* (art. 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150) a tale scopo emanati da CIVIT/ANAC.

\* \* \*

Bergamo, 27 aprile 2015

dr. Alberto Arzuffi