



Camera di Commercio  
Bergamo



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

Aprile 2019

## Indice

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

## 1. PRESENTAZIONE

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è stata redatta dallo scrivente Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), prof. Eugenio Caperchione, nominato dalla Giunta camerale con provvedimento n. 108 del 27 settembre 2017.

La Relazione 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, evidenziando da un lato i punti di forza da presidiare, dall'altro qualche punto di debolezza su cui intervenire per un miglioramento.

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

La presente 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, pubblicati sul sito dell'Ente nella sezione Amministrazione trasparente, sono:

- Il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)
- Il Piano della performance 2018-2020
- Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2018-2020.

La presente relazione, comprensiva dell'allegato, è trasmessa al Presidente quale organo d'indirizzo politico-amministrativo della Camera di Commercio, al Segretario generale e per conoscenza al Responsabile della Trasparenza.

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

Nel corso del 2018 la Camera di Commercio di Bergamo ha applicato il “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance” (di seguito SMVP) adottato con delibera di Giunta in data 12 gennaio 2012, così come aggiornato dal successivo provvedimento di Giunta n. 117 del 10 ottobre 2017.

Il SMVP 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 SMVP distingue due tipologie di *performance*:

- **Performance organizzativa**, che esprime il contributo in termini di risultato che un'intera organizzazione (o una sua articolazione) consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi;
- **Performance individuale**, che esprime il contributo fornito dal singolo dipendente in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi dell’organizzazione.

Il SMVP della performance è conforme ai vigenti riferimenti normativi, principalmente rappresentati, oltre che dal D.Lgs. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. 74/2017, dal D.P.R. 105/2016, dalle linee guida Unioncamere per la gestione del ciclo della performance, e dalle delibere CIVIT/ANAC del 2010 (nn. 88, 104, 111, 112 e 114).

Nell’architettura del SMVP, la performance organizzativa è valutata in relazione ai cinque **ambiti previsti dall’art. 8 del d.lgs. 150/2009**: grado di attuazione della strategia, portafoglio delle attività e dei servizi, stato di salute dell’Amministrazione, impatti dell’azione amministrativa (outcome) e confronti con altre amministrazioni (benchmarking). Essa è calcolata attraverso la media aritmetica delle performance in ciascuno dei KPI selezionati per rappresentare, in ogni ambito, la performance dell’Ente.

La performance individuale è collegata ai **risultati delle prestazioni**, intesi come risultati che le persone conseguono lavorando nell’ambito delle attività operative, in relazione agli obiettivi definiti con il Piano della Performance a inizio anno e alle **capacità professionali**, intese come insieme di conoscenze, competenze, atteggiamenti e attitudini, qualità professionali che le persone sono in grado di mettere in gioco operando sui processi operativi dell’Ente.

Il Sistema potrà essere oggetto di revisione periodica, così come previsto dall'art. 3 c. 1 del D.Lgs. 150/2009, e di sviluppo, in modo tale da garantire nel tempo un adeguato livello di funzionalità. Esso ha trovato prima applicazione in relazione al ciclo della performance 2018.

## **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 di servizio / ufficio*, che riguarda il contributo che ciascun ambito di responsabilità all'interno della Camera apporta alla performance complessiva dell'Ente.

La performance è misurata come rapporto tra il risultato conseguito e il target atteso, ed è espressa 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 ed eventuale rimodulazione;
- 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 2018 il monitoraggio è stato effettuato con cadenza semestrale. Con delibera di Giunta n. 79 del 20 luglio 2018 è stato effettuato il monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi strategici al 30 giugno 2018 e sono stati aggiornati i relativi indicatori.

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

Per il 2018 la Camera, per descrivere e poi misurare la propria performance, ha optato per la rappresentazione secondo la metodologia della Balanced Scorecard, che definisce obiettivi misurabili su molteplici prospettive di performance (efficienza, customer satisfaction, modernizzazione, qualità delle

relazioni con l'utenza) e colloca l'utente al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza e accountability).

Gli obiettivi sono stati coniugati con le scelte strategiche e il ruolo istituzionale della Camera, che ha focalizzato le proprie attività su alcuni obiettivi quali il miglioramento della qualità dei servizi anagrafici, la tutela del mercato e della concorrenza, la semplificazione del rapporto con gli utenti dei servizi, la competitività delle imprese (declinato nella creazione di impresa e nello start up, nella competitività del territorio e in quella internazionale), l'Istruzione e l'apprendimento permanente, l'efficienza e la trasparenza dei processi (declinato nella gestione trasparente dei procedimenti, nella valorizzazione delle professionalità e del patrimonio, nell'uso ottimale delle risorse economiche).

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

In particolare sono stati definiti 15 obiettivi strategici, assegnati a seconda dell'ambito di competenza al Segretario Generale e ai dirigenti responsabili delle relative aree.

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 e 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 suggerisce di valutare l'opportunità di ridefinire la mappa strategica, a partire dal numero di obiettivi strategici in essa contenuti, in funzione dell'evoluzione dei contenuti e delle caratteristiche della gestione. Questo potrebbe essere svolto muovendo dai risultati dell'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance

del 2018, e dalle riflessioni che l'Unione nazionale delle Camere di Commercio sta conducendo in questo ambito per diffondere le buone prassi e uniformare i contenuti e i processi di pianificazione e valutazione.

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

La CCIAA di Bergamo ha provveduto, per l'anno 2018, alla misurazione e valutazione della propria performance 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 riguardo i risultati di monitoraggio degli indicatori, la qualità dei dati utilizzati per la misurazione può essere considerata precisa e attendibile. I risultati a consuntivo saranno oggetto di analisi in funzione della validazione della Relazione sulla performance 2018 che si prevede di svolgere entro il prossimo mese di maggio.

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

Si ritiene quindi che nel suo complesso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa si sia rivelato adeguato. In particolare, la definizione e l'assegnazione degli obiettivi rispetto ai diversi livelli organizzativi è chiara, ed altrettanto chiaramente la metodologia è illustrata nel Piano e nel Sistema della Performance. La tecnica del *cascading*<sup>1</sup> ha consentito di tradurre la *vision* camerale in obiettivi strategici, attribuiti ai dirigenti, e questi ultimi in obiettivi operativi, attribuiti ai singoli Servizi/Uffici.

## **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

---

<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.

- il Dirigente;
- i titolari di Posizione organizzativa;
- i Dipendenti.

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

1) *Raggiungimento degli obiettivi*

Sono i risultati che le persone conseguono relativamente agli obiettivi individuali / di gruppo / di progetto assegnati. Tali obiettivi discendono direttamente agli obiettivi definiti nel Piano della Performance. La valutazione viene espressa tramite un punteggio di sintesi all'interno di una scala da 1 a 4, in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi stessi.

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 mettere in gioco nello svolgimento dei processi operativi della Camera. La valutazione è espressa dal responsabile tramite un punteggio di sintesi all'interno di una scala da 1 a 4.

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

- Assegnazione degli obiettivi a inizio anno;
- Monitoraggio 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 processo a cascata, sono tradotti in obiettivi operativi, attribuiti alla dirigenza attraverso il Piano della performance.

Sono poi i dirigenti, nella loro autonomia gestionale, ad assegnare alle Posizioni organizzative, alle Alte professionalità e a tutto il personale il compito di raggiungere specifici obiettivi contribuendo in tal modo, più in generale, al perseguimento della performance dell'intero Ente.

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

Nel corso dell'anno il Segretario Generale e i dirigenti svolgono un'azione di monitoraggio relativamente alle prestazioni dei dipendenti, in particolare viene effettuata una verifica intermedia dello stato di



avanzamento degli obiettivi. I risultati di tale verifica vengono comunicati al personale attraverso un colloquio che, dove necessario, può rappresentare uno strumento utile per migliorare le prestazioni.

Dopo la fine dell'anno viene effettuata la valutazione individuale di tutti i collaboratori. La Giunta valuta il Segretario Generale, questi valuta i dirigenti, i dirigenti valutano le Posizioni Organizzative, le Alte professionalità e il personale della propria area. I responsabili in sede di colloquio presentano a ogni dipendente la scheda di valutazione.

Per quanto sopra esposto il sottoscritto O.I.V. ritiene che l'indicata modalità di misurazione della performance individuale impostata dalla CCIAA di Bergamo sia conforme 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 del trattamento incentivante.

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 descritta sia nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance sia nel Piano della Performance.

Sul ruolo svolto dai soggetti coinvolti si precisa che nel 2018 l'organo di indirizzo politico-amministrativo (Giunta camerale) ha provveduto nei tempi previsti dalla norma all'approvazione del Piano della Performance, ha preso visione del report di monitoraggio intermedio utilizzando i risultati per la riprogrammazione delle progettualità in sede di aggiornamento del preventivo, e ha provveduto all'approvazione della valutazione del Segretario generale e della dirigenza su proposta dell'OIV, ai fini della retribuzione di risultato a chiusura del ciclo 2017.

Sempre nel 2018 il Segretario Generale e la dirigenza hanno provveduto alla valutazione del personale delle aree di propria competenza, con il supporto dei Responsabili di Servizio. 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. Ha inoltre validato la relazione sulla performance 2017, controllato la chiarezza e completezza delle schede di monitoraggio, garantito il proprio supporto all'attività di valutazione della performance.

La Struttura Tecnica di Supporto, individuata nello Staff Performance e Partecipazioni, ha supportato l'O.I.V. in ciascuna delle attività richiamate. Si giudica adeguato il grado di comunicazione e collaborazione tra i diversi soggetti coinvolti.

## **2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**

Ai fini della pianificazione 2018 e del monitoraggio delle attività al 30 giugno è stata utilizzata una nuova infrastruttura di supporto del processo, nel quadro degli indirizzi strategici che prevedono lo sviluppo di un approccio trasversale nell'organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Il nuovo sistema informatizzato ha consentito un tempestivo monitoraggio delle performance in ottica BSC e la disponibilità di una reportistica articolata su più livelli organizzativi, Ente e Servizio/Ufficio.

L'attuazione del ciclo della performance si è avvalsa inoltre del supporto del sistema ORACLE – EPM con cui l'Ente gestisce 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 PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

L'Amministrazione ha dato attuazione al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020 adottato con delibera della Giunta Camerale n. 3 del 26 gennaio 2018.

L'Ente ha provveduto all'implementazione della sezione "Amministrazione trasparente" sul sito istituzionale in base alle disposizioni previste dal D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, così come aggiornato dal D. Lgs. 25 maggio 2016, n. 97.

La realizzazione del Piano è avvenuta in modo coerente con la cronologia riportata nel Programma per la trasparenza. L'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, redatta in modo conforme ai contenuti della delibera ANAC n. 141/2018, è stata formulata dall'O.I.V. in data 25 aprile 2018.

Il Piano di prevenzione della corruzione evidenzia come il processo di contrasto alla corruzione coinvolga, a vari livelli, tutta l'organizzazione e in questo senso l'Ente ha posto in essere, attraverso il ciclo della performance, le azioni volte a garantire gli obiettivi di trasparenza. A partire dal 1999 la Camera si è dotata di un sistema di qualità certificato con norma ISO 9001:2008; nel 2017 si è svolta l'ultima verifica periodica, che ha avuto esito positivo.

#### **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 e consente un'integrazione tra i medesimi cicli. In particolare sono collegate 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, Alte professionalità, 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.

L'Ente effettua la misurazione dei costi dei processi, pubblicando il relativo report annuale sul sito nella sezione Amministrazione Trasparente.

#### **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.

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

A ottobre 2017 si è svolta la verifica ispettiva di rinnovo del certificato di qualità, conclusasi positivamente con il rinnovo della certificazione. In presenza della nuova norma ISO 9001:2015, l'Ente ha intrapreso un percorso finalizzato all'adeguamento del Sistema Qualità in essere e al conseguimento formale della nuova certificazione.

## **6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER**

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

L'Ente ha continuato a presidiare e sviluppare i canali di comunicazione. In particolare il sito web è stato completamente rivisto e riorganizzato, sia nei contenuti sia nella veste grafica, per avvicinarsi il più possibile alle esigenze degli utenti.

Coerentemente a quanto previsto in generale dal Sistema Qualità, che prevede di tenere costantemente monitorato il livello di soddisfazione degli utenti, nel corso del 2018 è stata realizzata un'indagine, che ha avuto esiti molto positivi, riguardo la soddisfazione dei servizi erogati attraverso la piattaforma informatica Servizi On Line (SOL). E' stata realizzata anche una rilevazione sul gradimento del notiziario web, CamerImpresa, notiziario periodico sulle novità dell'Ente, anche qui con risultati positivi.

Per quanto riguarda gli stakeholder interni, a dicembre 2018, d'intesa con lo scrivente O.I.V., è stata avviata la rilevazione sul benessere organizzativo, conclusasi poi a gennaio 2019. La rilevazione, effettuata tramite un questionario, ha dato risultati nel complesso più che soddisfacenti.

## **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 di “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 2018 l’OIV ha esaminato il Piano della Performance 2018-2020 predisposto dall’Ente, rispetto al quale 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 2017, 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 monitoraggio sulla pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale della Camera.

Le azioni legate alla Trasparenza sono state sottoposte a verifica circa la completezza del contenuto rispetto a quanto richiesto dalle delibere CIVIT/ANAC; in particolare è stata condotta una verifica sulla pubblicazione dei dati al 31 marzo 2018, in seguito alla quale l’OIV ha attestato l’assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

L’efficacia del processo di monitoraggio svolto dall’OIV ha beneficiato dell’intensa e proficua collaborazione con l’Ente Camerale, in particolare con il Segretario Generale e con la Struttura Tecnica di Supporto, sia pure nel rispetto di principi di indipendenza e imparzialità.

La struttura tecnica 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 2018, attraverso in particolare:

- riunioni periodiche con il vertice amministrativo e dirigenziale;
- acquisizione e vaglio di documentazione;
- analisi e commento dei dati relativi al monitoraggio del Piano della performance;
- verifica dell’attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

## **8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA**

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 di alcune fasi del ciclo, rilevati e riportati in particolare al paragrafo 2.1.1.

Piacenza, 30 aprile 2019

prof. Eugenio Caperchione

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)