

## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

### RELAZIONE INIZIALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE ED ELEMENTI DI GIUDIZIO PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

- 1 . Premessa
2. Processo di attuazione del ciclo della performance 2017.2018 e 2019
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 2017-2018
9. Valutazione dell'idoneità dell'impianto e dei risultati conseguiti ai fini della Valutazione del Dirigente (Segretario Generale)
10. Conclusioni

#### **1.Premessa**

Questo Organismo Monocratico della Camera di Commercio di Enna ha assunto il proprio ruolo nell'anno 2019 a far data dal 20.01.2019 con Deliberazione di Giunta n. 10 del 20/01/2019, 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 2017, 2018 e 2019**

##### **2017**

Per il 2017, il ciclo della performance ha presentato forti elementi di discontinuità, contestualizzato nella particolare e straordinaria fase di trasformazione che ha affrontato la Camera a seguito dell'accorpamento delle Camere di Palermo e di Enna.

La definizione del processo di unificazione, unitamente alle numerose problematiche di gestione iniziale del nuovo Ente e alla scadenza dell'incarico del precedente OIV (3 ottobre 2017), hanno condizionato il ciclo sotto l'aspetto temporale causando rallentamenti nella programmazione, nella gestione, nel monitoraggio e nella valutazione della performance.

In questo quadro in divenire va evidenziata la particolare situazione della Camera di Palermo ed Enna presso la quale è presente un'unica figura dirigenziale, quella del Dirigente Generale, che assolve non solo alla funzione di vertice burocratico dell'Ente ma anche a quella di dirigente delle Aree e di tutti i Servizi sia con riferimento all'attività istituzionale che a quella promozionale.

Le attività e i documenti prodotti all'OIV sono:

- Programma pluriennale;
- Relazione Previsionale e programmatica;
- Preventivo economico;
- Budget direzionale;
- Bilancio Consuntivo;
- Piano degli indicatori e dei risultati attesi;
- Ammontare complessivo dei premi.
- Verbali del Collegio dei revisori;
- Provvedimenti di Giunta, di Consiglio e del Segretario Generale;
- Relazione del Segretario sui risultati

## 2018

Le attività e i documenti prodotti all'OIV sono:

- Relazione Previsionale e programmatica;
- Preventivo economico;
- Budget direzionale;
- Piano della Performance 2018-2020;
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2018-2020;
- Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2018-2020;
- Codice di comportamento
- Bilancio Consuntivo;
- Piano degli indicatori e dei risultati attesi;
- Ammontare complessivo dei premi.
- Verbali del Collegio dei revisori;
- Provvedimenti di Giunta, di Consiglio e del Segretario Generale;
- Schede di Valutazione del personale non dirigenziale.

## 2019

Le attività e i documenti prodotti all'OIV sono:

- Relazione Previsionale e programmatica;
- Preventivo economico (in fase di approvazione);

- Budget direzionale (in fase di approvazione);
- Piano della Performance
- Piano degli indicatori e dei risultati attesi;
- Verbali del Collegio dei revisori;
- Provvedimenti di Giunta, di Consiglio e del Segretario Generale;

### **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.

CCIAA di Palermo ed Enna al fine di garantire un effettivo miglioramento della performance dell'ente sviluppa due distinti ed interconnessi livelli di monitoraggio

- la misurazione e valutazione delle performance complessive dell'Ente;
- la misurazione e valutazione delle performance delle unità organizzative di cui si compone l'Ente.

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

L'Organismo di Valutazione attesta che nella seduta del 29 marzo 2018 la Giunta camerale ha approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2018-2020.

Si invita l'Amministrazione a procedere al permanente adeguamento del documento sulla base delle disposizioni di legge intervenute ( D.Lgs.33/2013 e delle Linee Guida sui Programmi Triennali per la trasparenza e l'integrità che ANAC predispose in progress).

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.

Ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate si attesta la presenza nel sito web camerale di una apposita sezione, denominata "Amministrazione trasparente",

dove sono raccolti i dati e le informazioni che le Amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente.

## **6. Sistema di misurazione e valutazione**

Il Sistema di misurazione e valutazione risulta allo stadio di prima applicazione (post accorpamento) ed implementazione.

L'OIV rileva positivamente la presenza del documento e condivide la necessità di implementazione nel corso del 2019.

In considerazione delle attività in progress per la sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Regionale di Lavoro lo scrivente OIV ritiene di fondamentale importanza la definizione del processo di programmazione e la definizione di obiettivi misurabili e performanti, presi in carico degli obiettivi strategici, che hanno continuità con l'attribuzione degli obiettivi operativi per il 2019.

## **7. Attività programmatiche e il piano della Performance**

L'OIV prende atto della relazione programmatica 2019 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 2019 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 2019-2020 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 2017-2018**

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. Al riguardo si richiama il quadro veramente critico dell'attuale sistema organizzativo, privo del tutto di figure dirigenziali. L'unica figura dirigenziale presente è il Segretario Generale sul quale ricade la responsabilità dirigenziale complessiva dell'organizzazione amministrativa essendo egli dirigente responsabile di tutti i servizi camerati. Tale situazione si pone come ostacolo obiettivo ad uno snellimento delle procedure rappresentando il Segretario Generale il "collo d'imbuto" di tutti i procedimenti e degli atti la cui adozione ricada nell'ambito della responsabilità dirigenziale.



## **9. Valutazione dell'idoneità dell'impianto e dei risultati conseguiti ai fini della Valutazione del Dirigente (Segretario Generale) 2017/2018**

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. Non può al riguardo non evidenziarsi la particolare situazione legata al contesto organizzativo, economico e istituzionale entro il quale l'Ente ha effettivamente operato sin dall'atto della sua costituzione (adempimenti pre-accorpamento, ricognizione e ricostruzione delle partite contabili delle due Camere estinte, criticità economico-finanziarie accertate, ecc.).

Una situazione che ha richiesto un impegno straordinario che ha assorbito gran parte dell'attività lavorativa del Segretario Generale per molti mesi. Tale attività straordinaria non ha tuttavia impedito al Segretario Generale il regolare ed efficace disimpegno di tutti i servizi camerali garantendo efficienza e tempestività nei confronti dell'utenza.

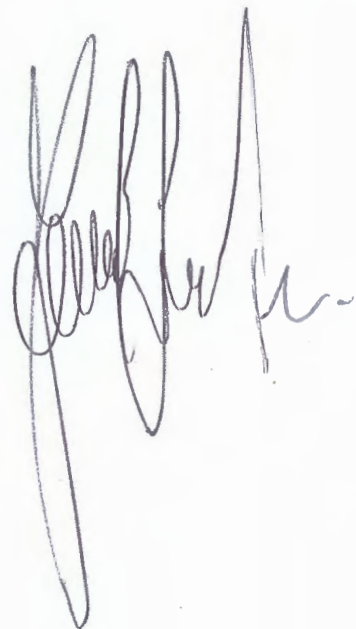
### **CONCLUSIONI**

In conclusione alla luce di quanto esposto nella presente relazione, visti lo stato di attuazione dei cicli della performance 2017, 2018 e 2019, 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 2017-2018 e 2019 pienamente positiva.

L'OIV ha riscontrato da parte dell'Ente una forte motivazione e volontà di proseguire il cammino intrapreso con impegno crescente e nel continuo miglioramento del suddetto sistema.

In considerazione, infine, delle problematiche rilevate come necessaria conseguenza del fatto che si tratta di un "Ente Pubblico appena nato" si ritiene potere positivamente valutare ulteriori e successivi margini di miglioramento.

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



SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE			
CCIAA PALERMO ED ENNA			
Cognome	BARCELLONA		
Nome	GUIDO		
Anno di riferim.	2017-2018		
Indicatore			
<b>A COMPETENZE E ATTITUDINI PROFESSIONALI</b>			Valutazione (da 0 a 5) presenza di fattori giustificativi (1 scarsa, 2-media, 3-alta)
1	A1	Capacità di comprendere e far propri gli obiettivi generali dell'Ente	5
2	A2	Attitudine all'aggiornamento professionale continuo e costante	5
3	A3	Capacità di individuare e applicare soluzioni tecniche professionali innovative	5
<b>B ETICA E STILE RELAZIONALE</b>			Valutazione (da 0 a 5) presenza di fattori giustificativi (1 scarsa, 2-media, 3-alta)
4	B1	Capacità di comportamenti trasparenti nelle relazioni con i soggetti interni ed esterni	5
5	B2	Propensione a promuovere l'immagine dell'Ente	5
6	B3	Capacità di operare eticamente in situazioni critiche, utilizzando al meglio i propri spazi discrezionali	5
<b>C LIVELLO QUALI-QUANTITATIVO DELLE PRESTAZIONI</b>			Valutazione (da 0 a 5) presenza di fattori giustificativi (1 scarsa, 2-media, 3-alta)
7	C1	Capacità di indicare e concordare strategie operative e innovative	5
8	C2	Capacità di influire attivamente sul cambiamento delle cose o dei processi, se quelli in atto non consentono il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente	5
9	C3	Capacità di ottimizzare i costi e applicare i principi della "spending review", garantendo il raggiungimento dei risultati	5
10	C4	Capacità di attuazione di procedure e attività di semplificazione amministrativa	5
<b>D ATTITUDINE ALLA LEADERSHIP</b>			Valutazione (da 0 a 5) presenza di fattori giustificativi (1 scarsa, 2-media, 3-alta)
11	D1	Capacità di orientare la strategia dell'Ente al soddisfacimento di obiettivi specifici	5
12	D2	Capacità di motivare e valorizzare il personale	5
13	D3	Capacità di coordinare il personale e di gestire i rapporti sindacali	5
<b>E LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI</b>			Valutazione (da 0 a 5) presenza di fattori giustificativi (1 scarsa, 2-media, 3-alta)
14	E1	Livello di rispetto dei vincoli fissati nel bilancio previsionale e/o nella relazione programmatica	5
15	E2	Livello di orientamento delle attività dell'Ente alla domanda di servizi da parte degli utenti	5
16	E3	Livello di risoluzione dei problemi (riduzione del contenzioso, avvio di transazioni, buon fine di trattative sindacali ecc.)	5
<b>TOTALE</b>			<b>80</b>
			Indennità %
ottimo: 60-66			100
Buono: 65-51			80
discreto: 50-36			60
sufficiente: 35-21			40
insufficiente: 20-0			0