

Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 nonché relative all'attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g) del decreto

PRESENTAZIONE

A. Performance organizzativa

Definizione di obiettivi, indicatori e *target*

Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

B. Performance individuale

Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e *target*

Misurazione e valutazione della *performance* individuale

Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

D. Infrastruttura di supporto

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

1. PRESENTAZIONE

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ha lo scopo di metterne in luce gli aspetti positivi e negativi e di evidenziare i rischi e le opportunità al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente

La predisposizione della Relazione rappresenta parte del monitoraggio svolto sui Sistemi di misurazione e valutazione della *performance*, sui Piani della *performance* e sui Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità.

Il monitoraggio è svolto alla luce delle delibere in materia di Sistemi di misurazione e valutazione della *performance* (delibere n. 89/2010, n. 104/2010, n. 114/2010, n. 1/2012), di Piani della *performance* (delibere n.112/2010, n. 1/2012), di *Standard* di qualità (delibere n. 88/2010 e n. 3/2012), di Relazioni sulla *performance* (delibera n. 5/2012) e di Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità (delibere n. 105/2010 e n. 2/2012).

La Relazione sarà pubblicata, a cura della segreteria dell'OIV, in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

A Performance organizzativa

Definizione di obiettivi, indicatori e target

L'OIV, tenuto conto dei criteri minimi di definizione del Sistema di misurazione e valutazione enunciati nella delibera CIVIT n. 89/2010 ha valutato la mappa strategica e il cruscotto di ente approvati con Delibera di Giunta n. 150 del 19/12/2011 e successivamente aggiornati con Delibera di Giunta n. 93 del 17/7/2012, che individuano con chiarezza i programmi strategici dell'ente, derivanti dalla RPP per il 2012, e secondo le quattro prospettive di analisi definite nella Balanced Scorecard (Imprese e territorio, Processi Interni, Crescita ed Apprendimento, Economico Finanziaria).

In esso sono presenti alcuni indicatori di *outcome* (*Valore Aggiunto, grado di soddisfazione sui risultati a lungo termine, il valore generato dal contributo camerale su iniziative di promozione del territorio*);

Per ogni obiettivo, è indicata la valenza, gli indicatori, i pesi assegnati e *target* attesi, questi ultimi sono definiti su base storica, diacronica (confronto con le altre CCIAA toscane), sulla base dei risultati delle indagini di customer satisfaction (regionale, adesione al progetto del Ministero della Funzione Pubblica "Mettiamoci la faccia", gradimento/utilità del sito web, questionari di rilevazione grado di soddisfazione delle iniziative di carattere promozionale).

Con riferimento alla coerenza degli obiettivi dell'amministrazione formulati nel Cruscotto e rappresentati nel Piano della *performance* con i requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del decreto:

- rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- specificità e misurabilità in termini concreti e chiari;
- idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibilità ad un arco di tempo determinato;
- commisurazione ai valori di riferimento derivanti da *standard* definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabilità con le tendenze della produttività dell'amministrazione;
- correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

si rileva quanto segue:

Circa il primo punto, si prende atto, sulla base di quanto relazionato dal Segretario generale, del processo di definizione degli obiettivi con un appropriato coinvolgimento degli *stakeholder*: associazioni di categoria, consumatori, Comune capoluogo, Provincia, altre istituzioni locali, Regione, sistema camerale, dipendenti, sebbene sarebbe auspicabile una sempre maggiore partecipazione.

Gli obiettivi del cruscotto strategico, traducono i benefici attesi stabiliti dal Consiglio in relazione ad ogni programma strategico e alle risorse ad essi assegnate.

Gli obiettivi risultano specifici e misurabili e riferiti al periodo annuale (o infraannuale); la fissazione di target migliorativi rispetto ai risultati storici dell'ente, alle risultanze del monitoraggio del benchmarking regionale, assicurano il miglioramento dei servizi e degli interventi realizzati.

La correlazione alle risorse disponibili è realizzata tramite un documento di programmazione economico finanziaria approvato dalla Giunta camerale ed è evidenziata nel Piano della

performance.

Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Nella camera di commercio di Pisa la rilevazione dei dati utili alla costruzione degli indicatori avviene periodicamente, con cadenza trimestrale. (cfr All1 sezione A)

La rilevazione del dato è a cura del Responsabile del Servizio che conserva documenti giustificativi del dato inserito nei fogli di rilevazione (data base).

Il Responsabile del Controllo di gestione verifica l'aggiornamento dei data base e la correttezza dei dati esposti e predisponde dei report trimestrali sullo stato di avanzamento del cruscotto di Ente contenente gli obiettivi strategici, che sono periodicamente trasmessi alla Dirigenza ed allo stesso OIV, in cui sono evidenziate eventuali criticità al fine di consentirne il corretto monitoraggio e gli interventi di correzione previsti in fase di aggiornamento del budget direzionale.

I dati raccolti sono tutti rilevabili o mediante i software gestionali utilizzati (Oracle, CRM, CERC, PRIAMO, ecc.) o mediante evidenze conservate in formato cartaceo.

La valutazione sui monitoraggi intermedi, così come realizzati nell'anno 2012, è conseguentemente positiva sia in termini di tempestività che di affidabilità in quanto hanno consentito di monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi strategici evidenziando e correggendo le criticità verificatesi in corso d'anno.

Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Il modello di misurazione utilizzato dall'amministrazione nel piano della performance si caratterizza per un'elevata **chiarezza** della definizione degli obiettivi e da un adeguato *cascading* degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi che consente di tradurre e dare attuazione agli obiettivi strategici coinvolgendo l'intera struttura organizzativa.

La dirigenza e le PO sono coinvolte nella definizione degli obiettivi strategici e il resto del personale partecipa all'individuazione degli ambiti di miglioramento e degli obiettivi più operativi. Tale coinvolgimento si rinnova anche in fase di monitoraggio e aggiustamento a luglio, pertanto l'ente persegue un alto grado di **condivisione** della metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa.

Le rappresentazioni visuali della strategia (es. la mappa strategica) e i sistemi di reportistica (es. i cruscotti della *performance* con obiettivi, indicatori e *target*) sono elaborati per l'organo di indirizzo politico, per la giunta, per il Segretario Generale e i dirigenti.

I vantaggi del sistema di Mis. e valutazione sono evidenti per una gestione manageriale di un ente. Nonostante si apprezzino gli sforzi compiuti dall'Ente in termini di ideazione di nuovi indicatori di outcome (quali ad es. il valore generato dal contributo camerale su iniziative di promozione del territorio), permane la complessità legate all'individuazione di indicatori significativi che consentano di misurare l'impatto che l'attività dell'Ente può avere sul territorio e che probabilmente necessiterebbero di una quantificazione aggregata a livello locale o di sistema.

B Performance individuale

Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e *target* (cfr All.1Sezione B)

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti prevede due

componenti: una legata alla realizzazione degli obiettivi assegnati con il cruscotto di ogni area dirigenziale, una legata alla valutazione dei comportamenti organizzativi, stabiliti in una scheda di valutazione compilata dal Segretario per i dirigenti e dalla giunta per il SG.

Gli obiettivi pesano per il 70% i comportamenti per il 30%.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale non dirigente prevede tre componenti, una legata al grado di raggiungimento degli obiettivi generali di ente (peso 20%), una legata al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza diretta (ufficio o servizio per P.O.), peso 40%; infine una terza legata alla valutazione da parte del dirigente di alcuni comportamenti organizzativi agiti dal singolo, che ha peso 40%.

Il sistema di Misurazione e Valutazione prevede che dal cruscotto strategico, affidato dalla Giunta alla responsabilità del SG, si individuino a cascata i cruscotti dei dirigenti, dei responsabili di PO e degli uffici.

Gli obiettivi individuali sono assegnati ai Dirigenti ed alle P.O. per i servizio di loro pertinenza, mentre negli altri casi gli obiettivi vengono attribuiti agli Uffici. I servizi e gli uffici sono le unità organizzative alle quali sono assegnati obiettivi operativi.

Questo consente di sviluppare lo spirito di gruppo e la collaborazione tra i colleghi accomunati dalla gestione di alcune competenze, funzioni, progetti.

Gli obiettivi ai dirigenti sono assegnati insieme al budget entro la fine dell'anno precedente. Gli obiettivi alle P.O. e agli uffici sono definiti con un processo condiviso (riunioni di ufficio) sia nell'ambito del cascading dal cruscotto di ente, sia mediante l'integrazione con obiettivi operativi ulteriori e sono assegnati dai dirigenti alle P.O. e agli uffici entro il mese di marzo.

Misurazione e valutazione della *performance* individuale

La performance individuale legata al conseguimento degli obiettivi di ente e di ufficio è misurata e monitorata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Per quanto riguarda la componente legata alla misurazione e valutazione dei comportamenti agiti singolarmente, sono stati definiti 4 comportamenti organizzativi attesi, specifici per il personale della categorie A e B e C e D;

Per le categorie A e B le capacità professionali e le attitudini individuali sono Orientamento al cliente, Orientamento alla soluzione di problemi, Autonomia operativa, Accuratezza nel lavoro; per le categorie C e D sono valutati invece l'Orientamento al cliente, Proattività e spirito d'iniziativa, Flessibilità ed Autonomia operativa.

Il personale ascritto alla categoria D, titolare di posizione organizzativa, ha un ulteriore elemento di valutazione dato dalla "Capacità di motivare i collaboratori".

Ogni comportamento viene descritto nella scheda di valutazione secondo atteggiamenti, attitudini, ecc. diversificati per livello di congruità; a ciascun livello è attribuito una fascia di punteggio variabile ricompresa tra da 0 a 40.

A fine anno viene elaborata dal dirigente una valutazione su proposta della P.O. Le proposte vengono validate a livello di ente in una o più riunioni tra dirigenti e se del caso con le P.O. per armonizzare i criteri di valutazione utilizzati.

Con riferimento al grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale l'OIV prende atto dalla dichiarazione del Segretario Generale che non sono pervenute rimostranze formali, né attivate procedure di conciliazione.

Per quanto riguarda la valutazione del "superiore gerarchico" ai sensi dell'art. 14 comma 5 del

D.Lgs. n 150/2009, la Camera di Commercio ha effettuato un'apposita indagine sul benessere organizzativo.

Per quanto riguarda i processi formativi adottati circa l'impatto del Sistema sull'accrescimento delle competenze individuali, l'OIV rileva che il personale è stato congruamente coinvolto mediante riunioni per la definizione congiunta degli obiettivi e sul loro avanzamento.

Per quanto riguarda l'applicazione dei sistemi premiali si rimanda ad un successivo documento di monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di valutazione della performance che sarà realizzato entro il 30 novembre.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance (cfr. All1 Sezione C)

Con riferimento all'attività riguardante l'assegnazione degli obiettivi per l'anno 2012 si rileva che entro il mese di dicembre 2011 è avvenuta l'assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti (Delibera di Giunta n. 150 del 19/12/2011 e Determinazione S.G. n 862 del 29/12/2011).

L'assegnazione ai servizi ed uffici è invece avvenuta in data 29 febbraio ((Vedi determinazioni del SG n. 60 del 29 febbraio 2012 per assegnazione obiettivi ai servizi ed agli uffici in staff al Segretario Generale, determinazioni del Dirigente Area gestione patrimoniale e finanziaria n 61 del 29 febbraio per assegnazione obiettivi ai servizi ed agli uffici dell'area, determinazioni del Dirigente Area promozione e sviluppo sistemi economici n.62 del 29 febbraio 2012 per assegnazione obiettivi ai servizi ed agli uffici dell'area e determinazioni del Dirigente dell'Area Anagrafico certificativa e Regolazione del Mercato n 63 del 29 febbraio per assegnazione obiettivi ai servizi ed agli uffici dell'area).

La scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi 2012 è rimasta invariata rispetto al 2011.

Il processo di valutazione è attualmente in fase di svolgimento. I colloqui di restituzione sono previsti per il mese di giugno. E' auspicabile una maggiore tempestività nella restituzione sui comportamenti agiti nei primissimi mesi dell'anno successivo.

D. Infrastruttura di supporto

Il sistema per la raccolta e la rappresentazione dei dati, nonché per una rappresentazione per immagini dei risultati conseguiti è gestito tramite cartelle e fogli di lavoro evoluti di Microsoft Excel. Lo strumento impostato nel 2010 si presenta piuttosto semplice e flessibile, adeguato alle esigenze dell'ente.

Con riferimento all'integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni si rileva che il processo decisionale adottato consente tale integrazione a partire dall'allocazione delle risorse sui programmi strategici decisa dal Consiglio nella RPP entro ottobre, che si riversa nel bilancio preventivo a Novembre. Entro dicembre con il budget direzionale le risorse sono assegnate ai dirigenti insieme ai cruscotti di area derivanti dal cascading ed entro marzo ha luogo l'assegnazione degli obiettivi alle P.O. e agli uffici indicando i progetti, le attività e le risorse disponibili. A metà anno, al termine del secondo monitoraggio del cruscotto e dell'utilizzo del budget, viene operato l'assestamento del bilancio preventivo (entro Luglio) e se ritenuto opportuno del cruscotto di ente e dell'intero sistema di cascading. Il cruscotto di ente così come alcuni obiettivi operativi sono alimentati direttamente dai dati di budget e di consuntivo secondo le risultanze contabili.

Nella relazione al bilancio consuntivo sui risultati raggiunti dopo l'analisi economico finanziaria, vi è la rendicontazione dei risultati raggiunti in relazione ai benefici attesi previsti dalla RPP con i programmi strategici. Si tratta di una misurazione ai fini interni, già prevista dal DPR 254/2005 per le camere di Commercio quale strumento di controllo strategico sulla Relazione previsionale e programmatica che si compone di una prima parte che prende in esame i risultati economici finanziari del bilancio e di una seconda che presenta I risultati quali-quantitativi rispetto agli obiettivi assegnati della Relazione previsionale e programmatica.

Maggiori informazioni di dettaglio, anche sull'interazione tra i vari sistemi, possono essere rilevate all'all.1 Sezione D.

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Per quanto riguarda l'attuazione del Programma triennale 2012-2014 adottato dalla Camera di commercio con delibera di Giunta n. 36 del 26 marzo 2012 si rileva che la Camera ha provveduto a darne piena attuazione sia con la sua pubblicazione nel sito camerale che con la predisposizione di uno stato di attuazione intermedio alla data del 30 settembre 2012, anch'esso presente sul sito al fine di dare piena trasparenza sul livello di attuazione degli impegni assunti.

Al suo interno il Programma contiene ,oltre alla previsione di una serie di iniziative in tema di legalità e trasparenza programmate per il triennio di validità del programma stesso, anche una pianificazione operativa in cui vengono individuati sia le strutture competenti che gli indicatori di efficacia.

L'OIV esprime un giudizio complessivo di adeguatezza sia sui contenuto del Programma 2012-2014 che per la sua attuazione in quanto il programma, redatto conformemente alle delibere Civit n. 105/2010 e 2/2012, contiene un elenco di dati informativi che la Camera si impegna a pubblicare sulla performance, sull'organizzazione dell'Ente e sui procedimenti, sui dati informativi relativi al personale, dati relativi ad incarichi e consulenze, dati sulla gestione economico finanziaria, sulla gestione dei pagamenti, su contributi, crediti sussidi e benefici di natura economica

Per informazioni di maggior dettaglio riguardanti i sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati, il modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio, il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall'OIV ed i sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente" si rimanda all'Allegato 1 Sezione E che è sta compilato avvalendosi del supporto del Responsabile della trasparenza.

F. Definizione e gestione di *standard* di qualità

Nell'anno 2012 la Camera di Commercio ha avviato un percorso di implementazione del sistema qualità per l'Area Anagrafico certificativa che ha portato all'ottenimento della certificazione di qualità conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2008 rilasciata dalla società DNV nel mese di dicembre per l'erogazione dei servizi amministrativi Elenco Protesti e Tutela Marchi e Brevetti.

Sono stati inoltre definiti degli standard di qualità anche per altri processi dei servizi Regolazione del Mercato e Certificazioni e anagrafiche che porteranno nel corso dell'anno 2013 alla predisposizione di una Carta dei Servizi.

La certificazione di qualità garantisce anche una corretta trattazione dei reclami pervenuti da parte dell'utenza.

Si rileva comunque che anche indipendentemente dalla certificazione di qualità già nel 2012 sono stati assegnati obiettivi (strategici e operativi) che comportano misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità. Ne sono esempi per il Servizio Registro Imprese indicatori quali il tempo medio di lavorazione delle pratiche, la percentuale di pratiche telematiche evase entro 5 giorni e la percentuale di pratiche sospese, per il servizio Risorse Economiche e Finanziarie e per il Servizio Provveditorato la percentuale di fatture pagate entro 30 giorni e per i servizi che gestiscono contributi la conclusione delle istruttorie entro 30 giorni.

Si rimanda all'Allegato 1 Sezione F per ulteriori approfondimenti.

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

Il grado di raggiungimento degli obiettivi del cruscotto di ente è stato pari al 95,5%: si tratta di un valore molto elevato considerate le modalità di fissazione dei target attesi. Il sistema impiegato, basato sulla BSC, ha consentito di tradurre in benefici le attese del Consiglio camerale in ordine all'attuazione dei programmi.

L'indagine di clima svolta nell'estate 2012 con il metodo Magellano (elaborato dalla Funzione Pubblica) ha fornito un risultato di sintesi pari a 2,66 pressoché in linea con il dato 2011 (2,67) all'interno di un range che va da 1 a 4, contro una media nazionale di 2,60, dunque complessivamente buono.

Per la valutazione del grado di efficacia delle azioni poste in essere dall'Amministrazione si ritiene opportuno fare riferimento ad uno strumento che sintetizza il livello di maturità raggiunto dal ciclo di gestione della performance: si tratta di un punteggio assegnato a seguito di un audit documentale da un soggetto terzo individuato da Unioncamere Toscana sulla base di un insieme di indicatori espressi in un Progetto di miglioramento del ciclo della performance: sulla base dei risultati ottenuti in termini di miglioramenti conseguiti nell'anno, il punteggio assegnato per il 2012 è stato pari a 2,70, ben superiore al target previsto inizialmente (2,40).

I punti di forza rilevati sono stati:

- Definizione di target non-autoreferenziali grazie all'utilizzo delle informazioni sulle performance ottenute derivanti dal progetto Benchmarking Toscano, indagini di customer satisfaction, analisi sul benessere organizzativo
- Il monitoraggio costante ed attento dell'evoluzione dei principali indicatori di performance contribuisce a sviluppare nel tempo una maggiore coerenza delle azioni intraprese con la strategia dell'Ente
- Definizione di linee di indirizzo strategico e attività di programmazione e controllo in ottica di sistema allargato (cciaa, az. speciali)
- Piena integrazione degli strumenti (BSC, benchmarking, customer, qualità, programmazione economica, ..) a supporto del ciclo di gestione della performance
- Momenti istituzionali di incontro con gli stakeholder quali occasione per comunicare in modo semplice e diretto in un'ottica di trasparenza e per condividere i progetti dell'Ente attraverso un confronto costruttivo
- Piena trasparenza dei risultati raggiunti

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'attività di monitoraggio condotta dall'OIV ha riguardato un'analisi a 360 gradi degli adempimenti realizzati dalla Camera di Commercio di Pisa in tema di ciclo della performance, sia per quanto riguarda l'adozione dei piani della performance e del sistema di misurazione e valutazione, che con riferimento alla normativa sulla trasparenza.

Nel dettaglio l'Organismo ha rilevato le principali attività realizzate:

- partendo dalla Relazione Previsionale e Programmatica per il 2012 delineata dal Consiglio nel novembre 2011, la Giunta ha affidato a cascata, dal Segretario generale fino agli uffici, un sistema di obiettivi e target attesi che, ordinati secondo le quattro prospettive della Balanced Score Cards, traducono in risultati misurabili i benefici raggiunti con i diversi progetti e attività a dicembre 2010;
- in data 23 gennaio 2012 approvazione del Piano della performance 2012-2014 e successivo aggiornamento nel mese di luglio;
- in data 23 gennaio 2012 approvazione aggiornamento del Sistema di Misurazione e di Valutazione;
- la Camera di Commercio ha inoltre adottato il Programma triennale per la trasparenza, previsto ai sensi dell'art.11 comma 2 del DLsg.150
Tutti questi documenti sono pubblicati nel sito camerale nell'apposita sezione Trasparenza Valutazione e merito
- in data 24 luglio ha avuto luogo la Giornata della Trasparenza in cui l'OIV, nella persona del suo Presidente ha partecipato attivamente alla presentazione pubblica che ha riguardato il ciclo ed il piano della performance, nonché i risultati conseguiti nell'anno 2011.
- nei mesi di luglio ed agosto 2012 è stata ripetuta un'indagine interna sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo
- è stata presa visione dei risultati di benchmarking operativo regionale, cui la camera partecipa dal 2009;

Oltre alla presa visione e valutazione dei documenti sopra riportati, l' Organismo ha attestato la coerenza dei parametri contenuti nel cruscotto degli obiettivi dell'ente e i cruscotti del Segretario Generale e dei dirigenti per l'anno 2012 con i programmi della Relazione Previsionale Programmatica e idonei a supportare il processo di misurazione della performance ai sensi dell'articolo 8, co. 4, del DPR 254/2005. Nello scorso mese di marzo ha inoltre approvato la stesura del Programma triennale per la trasparenza ed il merito redatto per il triennio 2013-2015 conformemente alle disposizioni contenute nella delibera Civit n. 2/2012.

L'attività di monitoraggio e verifica dell'attuale sistema di misurazione e valutazione ha avuto luogo nel corso di 4 incontri realizzatisi tra fine 2011 e 2012 oltre che tramite lo scambio di comunicazioni ed informazioni realizzatosi tramite la posta elettronica.

La programmazione per i prossimi mesi riguarderà oltre alla validazione della Relazione sulla Performance ed il supporto agli Organi di indirizzo nel processo di valutazione del Segretario Generale, che chiuderà la verifica per l'anno 2012, il monitoraggio sull'anno 2013 che si attuerà con l'elaborazione di un report sulla valutazione e controllo strategico, la valutazione dello stato di attuazione cruscotto al 30/6 ed eventuali criticità, nonché la validazione cruscotto e controllo strategico ente per l'anno 2013.

Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Come si rileva dalla Relazione, il metodo complessivo come introdotto dal D.Lgs 150/2009 è stato rispettato e non sono state evidenziate criticità.

Tuttavia nell'ottica del miglioramento continuo e della semplificazione dell'azione della pubblica amministrazione si rinnova l'auspicio che alcune procedure, soprattutto relative alla mole di dati e di documenti che devono essere inseriti sul sito della Camera di Commercio, possano essere maggiormente semplificate già a livello di indirizzi generali. Ciò consentirebbe di rendere più leggibile per il cittadino la reale azione promossa dall'ente e di alleggerire il carico di lavoro degli uffici dell'ente con conseguenti risparmi sulla spesa pubblica.

Allegati

Allegato 1 estratto dalla Delibera Civit 23/2013