

OIV

**Organismo
indipendente di
valutazione**

Monitoraggio sull'avvio del Ciclo della *performance 2018*

*(delibera Civit 23/2013)
entro 30 gg adozione Piano Performance*

- 1. Obiettivi strategici*
- 2. Obiettivi operativi*
- 3. Qualità dei servizi*
- 4. Pari opportunità*
- 5. Valutazione individuale*
- 6. Processo di pianificazione*
- 7. Sintesi sugli obiettivi strategici ed operativi*

Per ogni sezione Indicare le variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale OIV di avvio del ciclo precedente

1 Obiettivi strategici

1 – Definizione degli obiettivi strategici

1.1 - Gli obiettivi strategici sono pertinenti con la missione istituzionale, con le strategie e con le priorità politiche dell'amministrazione?

Sì, tutti gli obiettivi strategici sono collegati al programma di mandato e agli indirizzi programmatici definiti nel bilancio di previsione

Esempio:

L'obiettivo strategico 3.1 "Gestione efficiente e trasparente delle risorse" declinato, tra gli altri, nell'obiettivo operativo 3.1.2 "Efficientamento energetico", che attraverso miglioramenti strutturali dell'edificio, consente di realizzare risparmi nella spesa per riscaldamento ed elettricità in conformità agli indirizzi previsti nel programma di mandato e dettagliati dalla Giunta con deliberazione n. 44 del 20 dicembre 2015.

1.2 - Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder esterni nel processo di definizione degli obiettivi, indicatori e target sono tali da assicurarne la rilevanza rispetto ai bisogni della collettività? C'è stato anche un coinvolgimento degli stakeholder interni?

Sì, prima della definizione del bilancio preventivo e del piano della performance, l'Ente chiede alle associazioni di categoria presenti sul territorio quali sono le priorità da perseguire nell'anno di riferimento

Esempio:

L'Area Promozione, prima della definizione del Bilancio Preventivo invita a mezzo lettera tutte le associazioni di categoria dei settori economici rappresentativi della provincia di Brescia a segnalare iniziative di particolare interesse da realizzare nell'anno successivo, inoltre le associazioni vengono udite anche per il tramite dei loro rappresentanti eletti negli organi dell'Ente camerale (Consiglio e Giunta).

1.3 - A cosa sono dovute eventuali variazioni degli obiettivi strategici rispetto all'anno precedente non indicate nel Piano?

Gli obiettivi sono prevalentemente orientati a dare attuazione alla legge di riforma del sistema

camerale n. 219/2016.

Esempio:

Nel piano della performance 2018, all'interno dell'obiettivo strategico 1.1 "Sviluppo delle imprese sul mercato nazionale ed estero" trovano collocazione gli obiettivi che danno attuazione alla legge di riforma del sistema camerale quali:

- obiettivo operativo 1.1.1 "Alternanza Scuola/lavoro – progetto nazionale di sistema";
- obiettivo operativo 1.1.2 "Impresa 4.0 – progetto nazionale di sistema"
- obiettivo operativo 1.1.3 "Turismo e attrattività – Progetto di Sistema" .

1.4 Esistono significative differenze nelle modalità di definizione degli obiettivi strategici tra le diverse strutture di primo livello dell'amministrazione?

No

1.5 Se l'amministrazione ha redatto la Nota integrativa o il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, a cosa sono dovute eventuali differenze rispetto al Piano della performance

Quest'anno non ci sono differenze, però Il piano della performance viene redatto in un momento successivo rispetto al PIRA, e di questo rappresenta un documento sia di maggior dettaglio che integrativo degli obiettivi strategici ed operativi. Qualora in corso d'anno emergessero ulteriori obiettivi verranno rappresentati alla Giunta nella relazione semestrale degli obiettivi e acquisiti nel Piano della Performance che rappresenta anche l'aggiornamento del PIRA.

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

nessuna

2 - Indicatori associati agli obiettivi strategici

2.1 - Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?

Si tutti e vengono quantificati mediante la valorizzazione aggregata dei risultati conseguiti per ogni obiettivo operativo

Esempio:

La formazione dei funzionari Suap e dei funzionari degli Enti coinvolti (Asl, Arpa, ecc.) negli endoprocedimenti connessi all'attività dei Suap, nonché l'interscambio delle informazioni con i Suap, sono misure che consentono di raggiungere l'obiettivo operativo di "Procedimento unificato registro imprese/repertorio economico amministrativo/Suap: seconda fase" con un aumento della qualità e della speditezza nelle procedure relative all'esercizio dell'attività d'impresa, nonché

una maggiore uniformità di prassi e insieme agli obiettivi operativi 2.1.1 “La qualità del dato al fine di valorizzare il ruolo del Registro delle Imprese nella regolazione dei rapporti tra imprese grazie alla Pubblicità Commerciale” e 2.1.2 “Sviluppo del fascicolo informatico di impresa e progetto attiv-aree valli@resilienti – terza fase” consentono di raggiungere l'obiettivo strategico 2.1 “Servizi alle imprese, e-government”.

2.2 - Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?

Sì

Esempio

Le schede degli obiettivi strategici, quando non declinati in obiettivi operativi, riportano una sezione in cui sono evidenziati i report e la documentazione che verrà controllata dall'OIV ai fini della verifica dell'attendibilità dei dati.

2.3 - La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?

Sì

Specificare i sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione

programma “XAC”

elaborazione varie tramite excel e open office-calc

Cruscotto Qualità per pratiche registro imprese

Programmi Infocamere per altri obiettivi

2.4 - Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?

Sì

Specificare le più importanti fonti esterne

Banche dati di Infocamere e IBS

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative

nessuna

3 - Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici

3.1 - I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?

Nel piano della performance 2018 il grado di realizzazione degli obiettivi strategici è derivato dagli obiettivi operativi, ai quali sono spesso associati target definiti sulla base di valori storici soprattutto se collegati a progetti già realizzati negli anni passati e orientati al miglioramento dei servizi e alla razionalizzazione nell'utilizzo delle risorse

Esempio

programma formazione per gli utenti ed i funzionari area anagrafica

istanze istruite entro due giorni

3.2 - I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa o anche ad amministrazioni nazionali, estere)?

Si

Esempio

Qualora presenti, i valori di benchmark vengono definiti su base nazionale da Unioncamere con il sistema "Pareto"

4 - Risorse assegnate agli obiettivi strategici

4.1 - Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?

Il nuovo sistema di misurazione prevede al punto 3.4. la quantificazione delle risorse finanziarie variabili da portare ad incremento del fondo del personale dirigente e non dirigente e definisce il relativo stanziamento nel Bilancio, secondo quanto previsto dall'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 e dall'art. 26 comma 3 del CCNL Dirigenti del 23.12.1999. A tal fine l'organismo Indipendente di Valutazione è chiamato a certificare ed approvare la valorizzazione dei progetti/obiettivo proposta dai dirigenti in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Esempio

Certificazione dell'OIV sugli obiettivi 2018 in data 19.1.2018

4.2 - Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?

sulla base dell'organizzazione degli uffici disposta dal Dirigente per renderla compatibile con il raggiungimento degli obiettivi

Esempio

L'obiettivo 3.1 .1 "Misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti", declinazione operativa dell'obiettivo strategico 3.1 "Gestione efficiente e trasparente delle risorse", prevede l'impegno del seguente personale: Segretario Generale, Dirigenti, Gruppo di lavoro, Ufficio Personale e Ufficio Provveditorato (per un totale di 15 unità).

2 Obiettivi operativi

5 – Definizione degli obiettivi operativi

5.1 - Gli obiettivi operativi contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico?

Si, tutti

Esempio:

l'obiettivo 2.1.1 "La qualità del dato al fine di valorizzare il ruolo del Registro delle Imprese nella regolazione dei rapporti fra imprese grazie alla Pubblicità Commerciale" contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo strategico 2.1 "Servizi alle Imprese, e-government".

5.2 - Gli obiettivi, indicatori e target sono il frutto di un processo di negoziazione con il personale dirigente e non dirigente?

Si

Esempio:

vengono organizzate apposite riunioni e tavoli di lavoro con i Dirigenti e l'OIV con l'assistenza del gruppo di supporto

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative

nessuna

6 – Indicatori associati agli obiettivi operativi

6.1 - Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?

Si tutti

Esempio:

L'obiettivo operativo 1.1.1 relativo al progetto attuativo dell'alternanza scuola-lavoro è finalizzato a far incontrare domanda e offerta di alternanza scuola-lavoro e stage formativi, valorizzando le piccole e medie imprese, supportando le scuole coinvolgendo gli studenti nella scelta dei percorsi formativi. Gli indicatori di risultato misurano le attività di promozione effettivamente realizzate, il numero di studenti accolti in alternanza, il numero degli istituti scolastici interessati e le attività realizzate per l'erogazione dei contributi alle imprese.

6.2 - Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?

Sì

Esempio

Database sulla contabilità

provvedimenti amministrativi

verbali e documenti ufficiali

database informatici specifici

6.3 - La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?

Si

Specificare i sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione

programma "XAC"

elaborazione varie tramite excel e open office-calc

Cruscotto Qualità per pratiche registro imprese

Programmi Infocamere per altri obiettivi

Esempio

L'obiettivo operativo 3.1.3. "Misure di monitoraggio e coordinamento del piano triennale di prevenzione della corruzione con il piano della performance" prevede all'indicatore 1 il monitoraggio del 100% delle attività ad alto rischio corruzione. Il collaudo di ogni singolo articolo bene o servizio avviene puntualmente attraverso il programma XAC come risulta dai Verbali allegati ad ogni Visto di Conformità (che completa la verifica sulla corrispondenza dei prezzi tra fattura e ordine). Ogni collaudo viene verificato da altro funzionario in sede di liquidazione della spesa, prima dell'emissione del mandato di pagamento.

6.4 - Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?

Sì

Specificare le più importanti fonti esterne

Banche dati di Infocamere

Esempi

Estrazione degli elenchi delle posizioni aggiornate con l'indicazione di quelle istruite, se necessario accompagnate dalla relazione del Responsabile dell'Ufficio che guida il progetto.

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative

Nessuna

7 - Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi

7.1 - I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?

si almeno il 50%

Esempio

n. pratiche istruite entro 2 giorni

monitoraggio di tutte le attività ad alto rischio corruzione

7.2 - I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa o anche ad amministrazioni nazionali, estere)?

Si meno del 50%

Esempio

raffronto tempi medi di evasione delle pratiche, la norma prevede evasione in 5 giorni

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative

nessuna

8 - Risorse assegnate agli obiettivi operativi

8.1 - Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?

Il nuovo sistema di misurazione prevede al punto 3.4. la quantificazione delle risorse finanziarie variabili da portare ad incremento del fondo del personale dirigente e non dirigente e definisce il relativo stanziamento nel Bilancio, secondo quanto previsto dall'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 e dall'art. 26 comma 3 del CCNL Dirigenti del 23.12.1999. A tal fine l'organismo Indipendente di Valutazione è chiamato a certificare ed approvare la valorizzazione dei progetti/obiettivo proposta dai dirigenti in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Esempio

Certificazione dell'OIV sugli obiettivi 2018 in data 19.1.2018

8.2 - Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?

Sulla base dell'organizzazione degli uffici disposta dal Dirigente per renderla compatibile con il raggiungimento degli obiettivi

Esempio

L'obiettivo operativo 1.1.1 "Alternanza scuola/lavoro" prevede l'impegno del seguente personale: Dirigente, Capo Servizio Regolazione del Mercato e Promozione e tutto il personale dei due servizi per un totale di 25 unità. E' coinvolto in tale obiettivo anche il Responsabile e n. 1 unità di persone del Servizio Risorse Umane, oltre ai tutor aziendali, per un totale di n. 10 unità.

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative

//

9 – Analisi delle sedi territoriali

Non esistono sedi territoriali

3 Qualità dei Servizi

10 - Standard di qualità dei Servizi a domanda individuale

10.1 - In che misura i servizi per i quali sono definiti gli standard sono rappresentativi dell'attività dell'amministrazione?

Alta

Esempio:

alternanza scuola/lavoro

Impresa 4.0

turismo e attrattività – Progetto di sistema

sviluppo del fascicolo informatico di impresa e progetto Attiv-aree (V@lli resilienti)

procedimento unificato registro imprese/repertorio economico amministrativo/Suap

10.2 - Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder chiave nel processo di definizione e aggiornamento degli standard di qualità sono state tali da assicurare l'adeguatezza degli indicatori e dei valori programmati?

si, mediante coinvolgimento dei referenti delle associazioni, istituzioni e altri stakeholders nella fase di programmazione

Esempio:

corsi per l'utenza e seminari di aggiornamento per funzionari pubblici su attività anagrafiche o promozionali consentono di raccogliere valutazioni delle associazioni/utenti sui servizi erogati e implementare percorsi di miglioramento

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative

nessuna

4 Pari Opportunità

11 - Promozione delle pari opportunità

11.1 - Sono stati pianificati interventi di promozione delle pari opportunità non già presenti tra gli obiettivi?

Si

Esempi

Conciliazione: orari personalizzati per i dipendenti

Flessibilità del rapporto di lavoro: maggior ricorso al part-time

Formazione e informazione: adesione e partecipazione alle attività di organismi che mettono in rete i CUG

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative

nessuna

5 Valutazione individuale

12 – Obiettivi individuali dei dirigenti

12.1 - Sono assegnati obiettivi specifici individuali ai dirigenti oltre a quelli organizzativi presenti nel Piano e a quelli relativi alle competenze professionali e manageriali dimostrate?

No, con la precisazione che tutti gli obiettivi dei dirigenti sono specificati nel piano della performance e comportano il coordinamento di più obiettivi operativi e strategici per conseguire risultati di Area

Esempio: //

12.2 - Gli obiettivi individuali sono stati il frutto di un processo di negoziazione tra il valutato e il valutatore?

Sì

Esempi:

vengono organizzate apposite riunioni e tavoli di lavoro con i Dirigenti e l'OIV con l'assistenza del gruppo di supporto al termine delle quali l'OIV certifica la valorizzazione degli obiettivi e definisce il peso nell'Area

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative

nessuna

6 Processo di pianificazione

13 – Coinvolgimento dei vari soggetti

13.1 - Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di indirizzo politico?

Medio

Esempi:

approvazione del bilancio preventivo / approvazione budget direzionali / approvazione piano della performance / condivisione dei criteri di valutazione del personale / approvazione del bilancio d'esercizio / approvazione relazione sulla performance

13.2 - Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della dirigenza?

Alto

Esempio:

vengono organizzate apposite riunioni e tavoli di lavoro con i Dirigenti e l'OIV con l'assistenza del gruppo di supporto

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative: //

14 - Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione

14.1- Quale è stata la tipologia di interazione tra l'OIV e l'amministrazione?

Impulso, controllo e certificazione

Esempio:

riunioni per la negoziazione e definizione (in accordo con i dirigenti) degli obiettivi, validazione del Piano della Performance e in accordo con il sistema di misurazione e valutazione della performance, certificazione della valorizzazione degli obiettivi.

Nel corso dell'anno si terranno apposite riunioni per la verifica semestrale dello stato di avanzamento dei lavori, il controllo del raggiungimento degli obiettivi e l'analisi della documentazione di supporto, certificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dirigenziali.

14.2 - Qual è stato il contributo dell'OIV al miglioramento del processo di redazione del Piano?

Supporto al fine di una maggiore definizione degli obiettivi operativi e rispetto della tempistica.

Esempio:

Nel mese di ottobre 2017 la Giunta camerale ha nominato il nuovo Organismo Interno di Valutazione (O.I.V.), in forma monocratica, per il triennio 1.11.2017-31.10.2020, incaricando quale titolare il Prof. Claudio Teodori, esperto nel campo del management della pianificazione e controllo di gestione, nella misurazione e valutazione della performance, nella programmazione finanziaria e di bilancio e nel risk management.

In seguito a tale nomina, si sono svolti alcuni incontri con il Segretario Generale ed i Dirigenti per illustrare all'OIV il metodo applicato dalla Camera di Commercio di Brescia.

Nella fase di definizione del piano 2018 l'OIV ha fornito utili indicazioni sul contenuto degli obiettivi e degli indicatori ed ha certificato la valorizzazione degli obiettivi.

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative

nessuna

15 - Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria

15.1 - I sistemi informatici sono adeguati a favorire l'integrazione tra i processi?

I processi utilizzano gli stessi sistemi

Esempio:

Interazione delle banche dati con travaso delle informazioni per le diverse finalità

15.2 - Esiste una sequenza temporale dei processi tale da consentirne l'integrazione?

Sì

Esempio:

Processo individuato nel regolamento di contabilità ed amministrazione e nella normativa della performance, trasparenza e anticorruzione

15.3 - Il coordinamento tra i vari soggetti/uffici coinvolti nei due processi è stato adeguatamente attuato?

Sì

Esempio:

Incontri e scambi di informazione e dati sono facilitati dal fatto che il gruppo di supporto all'OIV è composto da 3 responsabili appartenenti alle diverse aree che seguono la programmazione economico-finanziaria e il controllo di gestione

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative

nessuna

16 - Informazioni ulteriori sul processo

16.1 - E' stato effettivamente implementato l'eventuale modello di misurazione previsto nel sistema di misurazione e valutazione della *performance*?

Sì

Specificare eventuale modello di misurazione:

Indicatori economico-patrimoniali

Misure di costo, di tempo e di qualità

Collegamento degli indicatori con il P.I.R.A.

Specificare eventuale modello di misurazione:

analisi dei risparmi energetici e definizione delle migliorie da apportare alla struttura

16.2 - Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono

previste per garantire la massima diffusione e comprensione del Piano all'interno ed all'esterno dell'Amministrazione?

Esterno: Internet e Amministrazione trasparente

Interno: Riunioni informative e *focus group*

Esempi:

riunioni di Area per l'illustrazione del piano e dei risultati conseguiti

Pubblicazione sul sito internet camerale e di Unioncamere

Presentazione agli organi politici

Giornata della trasparenza per la presentazione del Bilancio Sociale

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative

nessuna

7 Allegato di sintesi su obiettivi strategici ed operativi presenti nel piano performance 2018

7A - Obiettivi strategici

Numero obiettivi strategici totali: 4
Numero obiettivi strategici con indicatori: //
Numero indicatori totali: //
Numero indicatori privi di formula di calcolo: //
Numero obiettivi strategici con risorse economico-finanziarie assegnate: //
Numero obiettivi strategici con risorse umane assegnate: //
Numero obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali: //

7B - Obiettivi operativi

Numero obiettivi operativi: 11
Numero obiettivi operativi con indicatori: 11
Numero indicatori totali: 37
Numero indicatori privi di formula di calcolo: 34
Numero obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate: 11
Numero obiettivi operativi con risorse umane assegnate: 11
Numero obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali: //

Brescia, 19/02/2018 _____

F.to OIV

Prof. Claudio Teodori