

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL' UNIONE REGIONALE DELLE
CAMERE DI COMMERCIO DEL LAZIO

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEL CONTROLLI INTERNI
ANNO 2017

La presente relazione è svolta in ossequio a quanto previsto dal D. Lgs 150/2009, che individua tra i compiti dell'OIV, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e della integrità dei controlli interni e l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso evidenziando punti di forza e criticità.

Il predetto sistema rappresenta l'insieme dei processi che misurano il puntuale svolgimento della programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia il contributo che ogni risorsa apporta al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

La misurazione della performance riguarda sia l'andamento della struttura organizzativa in cui il singolo lavora, sia il risultato individuale del singolo.

La relazione predisposta dal sottoscritto OIV monocratico si ispira alle "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 integrità" predisposte dall'Anac e redatta sulla base delle informazioni raccolte e recepite dall'esame dei documenti predisposti dallo stesso OIV e dall'Ente, in particolare dal responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, così come previsto dalla delibera Anac n. 23/2013.

Nel corso del 2017 l'OIV ha svolto una attività di controllo, tramite riunioni con il responsabile anticorruzione e trasparenza e il responsabile amministrativo, soffermandosi sui seguenti principali aspetti:

- attuazione del programma di indirizzo e la realizzazione delle direttive impartite dal Consiglio e dalla Giunta;
- monitoraggio del funzionamento del sistema della trasparenza e integrità dei controlli interni;
- misurazione, valutazione e validazione del piano della performance.

Misurazione, valutazione e validazione del piano della performance.

Per quanto riguarda il sistema di valutazione aziendale esso è costruito su tre livelli:

LIVELLO 1: raggiungimento degli obiettivi aziendali che sono validi per tutta l'azienda,

LIVELLO 2: raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati annualmente dal Segretario generale o suo delegato

LIVELLO 3: Valutazione qualitativa:

Il Livello 1: raggiungimento obiettivi aziendali pesa 40% ed è a sua volta suddiviso in due sub obiettivi

Sub obiettivo 1: Livello di realizzazione del programma di attività (peso 20%)

Sub obiettivo 2: Valutazione del grado di soddisfazione dei servizi aziendali resi al sistema delle imprese (peso 20%)

Il Livello 2: obiettivi individuali pesa 30%: si tratta di compiti specifici da assegnare a ciascun dipendente e riguardano l'apporto del singolo al processo produttivo aziendale;

Livello 3: obiettivi di valutazione qualitativa pesa 30%: si riferisce alla misurazione del grado di partecipazione alla vita aziendale, dell'attitudine alla cooperazione e al lavoro di squadra, della qualità del lavoro, del senso di appartenenza all'azienda e della disponibilità a rispondere alle esigenze aziendali anche al di fuori degli stretti compiti assegnati.

Una valutazione fino a 75/100 non dà accesso all'incentivazione. Maggiore di 75/100 e fino a 100/100 l'importo dell'incentivazione è parametrato alla percentuale equivalente alla valutazione.

Non accede al Piano il personale temporaneo, a tempo determinato e/o con un'anzianità di servizio non superiore ai due anni e quello che nel corso dell'anno non presta attività in azienda o che risulti assente a qualsiasi titolo (esclusi ferie e/o permessi contrattuali) per un periodo di 30 giorni se consecutivi, 40 giorni se non consecutivi.

Ogni anno, in sede di approvazione del bilancio di previsione, viene fissato l'ammontare complessivo del piano incentivazione.

Nel bilancio di previsione 2017 alla lettera B) Costi della produzione, punto 9) Personale, lettera a) Salari e stipendi, la somma da destinare all'attuazione del "Piano di incentivazione al personale" per un importo pari a € 11.300,00.

E' nella facoltà del Segretario generale, nel limite dello stanziamento complessivo, ripartire a sua volta, annualmente, con apposita determina lo stanziamento tra personale Dirigenti/Responsabili di Dipartimento e Personale dipendente.

Per ognuna delle categorie di inquadramento aziendale sono fissati in maniera tabellare, con riferimento allo stanziamento complessivo disponibile, i tetti massimi del premio ricevibile.

In caso di rimanenze le stesse sono distribuite dal Segretario generale fra i più meritevoli.

Il personale in servizio operativo dell'Unione Regionale al 31/12/2016 è di complessive 22 unità.

Hanno avuto accesso al Piano Anno 2016 n. 20 dipendenti.

Tra questi hanno raggiunto gli obiettivi aziendali n. 12 dipendenti

Monitoraggio del funzionamento del sistema della trasparenza e integrità dei controlli interni

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, quale sua funzione di struttura di supporto, ha realizzato gli adempimenti previsti in materia di Trasparenza, e ciò che era previsto nel processo di attuazione del Programma triennale dell'Ente, e ha attuato anche una serie di iniziative volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza, svolgendo altresì l'attività di presidio e gestione del flusso dei dati contenuti nei Data Base utilizzati direttamente dai Referenti di Area per la pubblicazione degli stessi nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito dell' Ente.

L'OIV rileva che Unioncamere Lazio opera per la costante implementazione di un sistema che garantisce sia un livello di *performance* sempre maggiore, valutabile e misurabile, sia l'effettiva realizzazione dei controlli sulle attività dell'Ente da parte dell'OIV, considerata l'accessibilità e la trasparenza dei processi.

30 aprile 2018

L'OIV MONOCRATICO

Dr. Pierluigi Pace

