



Camera di Commercio
Pistoia



CAMERA DI COMMERCIO DI PISTOIA

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI (ART.14, COMMA 4, LETTERA A E LETTERA G, D.LGS. 150/2009).

ANNO 2012

INDICE

1 – PRESENTAZIONE E INDICE	3
2. ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI E SUA FORMALIZZAZIONE	3
2.1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance	3
2.2. Il modello organizzativo e di funzionamento	5
3. LE FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E GLI STRUMENTI DI ACCOUNTABILITY	5
3.1 Pianificazione strategica	6
3.2 Programmazione operativa	7
3.3 Monitoraggio (performance organizzativa e individuale) e reporting in itinere	7
3.4 Misurazione e valutazione della performance organizzativa	8
3.5 Misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane	9
3.6 Rendicontazione interna e esterna	9

1 – PRESENTAZIONE E INDICE

La “Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni” (di seguito Relazione) costituisce l’Output finale dell’attività di monitoraggio svolta da parte dell’OIV sulla correttezza operativa e metodologica del Ciclo di gestione della performance e si presenta come una guida al processo di miglioramento continuo, così come previsto dalla normativa di riferimento.

Il momento di redazione della Relazione si presenta come l’occasione per proseguire nel meccanismo di allineamento del Ciclo di gestione della performance agli interventi di miglioramento indicati durante l’anno da parte dell’OIV, mediante l’osservazione nel tempo dell’evoluzione dello stesso. Il presente documento fa riferimento ad una complessiva analisi realizzata relativamente all’anno 2012 e in parte sul 2013, limitatamente alle attività fino ad oggi svolte, evidenziando eventuali criticità e miglioramenti concernenti il ciclo avviatosi con l’ultimo piano adottato.

Il processo di osservazione, tra l’altro, si è sviluppato nel corso dell’intero anno ed è stato puntualmente formalizzato nei verbali delle sedute dell’OIV, trasmessi agli organi di riferimento¹.

La supervisione dell’OIV e gli interventi diretti al corretto sviluppo del Ciclo della Performance realizzati in itinere, come formalizzati nei verbali di seduta dell’OIV, costituiscono la base per:

- evidenziare i punti di forza, da presidiare in modo continuo;
- chiarire i punti di debolezza sui quali intervenire;
- prevedere ulteriori investimenti anche in termini di passaggio e crescita culturale.

La presente Relazione intende fornire un giudizio sintetico della coerenza delle metodologie e delle prassi operative con quanto definito dalla normativa di riferimento, estesa alle Linee Guida UCN e Delibere CIVIT, secondo un formato snello, chiaro e di facile intellegibilità e rispondendo ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità.

La Relazione riassume gli esiti di due diverse tipologie di analisi:

- la prima ha come oggetto i documenti previsti dal Ciclo della performance, vale a dire il Piano della Performance, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità;
- la seconda ha come oggetto il funzionamento del Sistema dell’Ente, ovvero dell’intero impianto (struttura e funzionamento) che consente il corretto svolgersi del Ciclo di gestione della performance.

La presente Relazione dovrà essere pubblicata, a cura della struttura tecnica della Camera di Commercio a supporto dell’OIV, in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione “Trasparenza, valutazione e merito”.

2. ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI E SUA FORMALIZZAZIONE

2.1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance

Stato. L’Ente, come da disposizioni normative ha provveduto ad approvare il Documento sul Sistema di misurazione e valutazione della Performance, con Delibera n 37 del 6 Aprile 2011 e successivamente aggiornato, nella sezione relativa agli Allegati, con Delibera della Giunta Camerale n. 127 del 02.08.2011.

Il Sistema adottato dalla Camera di commercio di Pistoia, e descritto all’interno del documento sul Sistema di misurazione e valutazione, ha come fondamento metodologico l’adozione della Balanced

¹ Si fa riferimento ai verbali delle sedute OIV

Scorecard (d'ora in poi BSC) che si presenta come un valido ausilio per la "compliance" normativa nonché per la qualità ed efficacia nell'operatività dello stesso. È appunto l'adozione di un approccio BSC che garantisce una visione multidimensionale nella programmazione, gestione, misurazione e valutazione della performance. Il Sistema, inoltre, è stato disegnato per garantire, nella sua implementazione a "regime" il rispetto di tutti gli ambiti della Performance Organizzativa così come previsti dall'Art. 8 del DLgs 150/09. All'interno del documento viene descritto il processo di traduzione della strategia in obiettivi strategici, indicatori e target, il cascading della stessa nella sua dimensione operativa, ecc. secondo la metodologia BSC. La metodologia analiticamente descritta nel Sistema trova piena concretizzazione sia nel Piano, che descrive gli obiettivi strategici a partire dalla mappa strategica in ottica multidimensionale fino ad arrivare al cascading degli obiettivi alle aree dirigenziali e degli obiettivi operativi a livello di unità organizzativa ed individuale, sia nell'effettiva operatività delle diverse fasi del Ciclo della performance. All'interno del documento vengono inoltre descritti i flussi informativi prodotti attraverso la BSC nell'ambito del ciclo di gestione della performance e gli strumenti di reportistica utilizzati che, mediante efficaci modalità multilivello di rappresentazione della performance, risultano in grado di supportare i processi decisionali, i sistemi di Governance nonché favorire lo sviluppo di adeguati livelli di commitment. Estendendo inoltre le valutazioni al Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è possibile riscontrare un buon livello di compliance alla norma mediante una valutazione che, con riferimento ai dirigenti ed al personale non dirigente attiene alla dimensione delle prestazioni in termini di risultati ed obiettivi (indicatori e target) opportunamente pesati nonché di competenze/qualità del contributo reso.

Il sistema più in generale è stato elaborato in modo tale da garantire la coerenza (ed integrazione) con l'intero impianto dei controlli e più in generale con il ciclo della pianificazione, mediante collegamento diretto alle metodologie in uso presso l'Ente per le varie finalità di controllo, nonché con il Piano della performance e con gli aspetti inerenti la Trasparenza.

Per quanto concerne le modalità di misurazione della performance, il Sistema adottato prevede un processo di monitoraggio con cadenza quadrimestrale, che per l'annualità 2012, così come per il 2011, è stato supportato da uno specifico sistema MS Excel automatizzato impostato in ottica BSC.

In coerenza con il processo di miglioramento continuo l'Ente adotta strumenti di Check-Up del Ciclo di gestione della performance, strumento di diagnosi che offre elementi di attenzione per provvedere alla redazione di specifici "piani di miglioramento", che trovano integrazione con il Piano della performance. La presente Relazione, del resto, offre l'occasione per analizzare i miglioramenti intercorsi che, del resto, vengono anche analizzati in sede di Relazione sulla performance con l'evidenza dei principali elementi migliorativi realizzati nell'anno.

L'OIV rileva un buon livello di maturità relativamente alla metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa adottata, relativamente a: sequenzialità delle fasi, tempistiche, ruolo e responsabilità della dirigenza, della struttura tecnica di supporto al controllo di gestione, dei responsabili di servizio e strumentazione tecnica a supporto del ciclo di gestione della performance.

Elementi di attenzione. In un'ottica di miglioramento continuo ed implementazione a "regime" sarebbe opportuno operare una più puntuale contestualizzazione circa le metodologie in uso per singolo ambito della performance, integrando l'attuale sistema con quanto finora svolto in via sperimentale nell'ambito del progetto toscano di benchmarking, relativamente alla metodologia sviluppata per la definizione dei costi dei processi e di specifici servizi. Ancora debole e quindi da rafforzare nel Sistema appare l'ambito legato agli standard di qualità e alla strutturazione di metodologie formali di coinvolgimento degli stakeholder esterni.

2.2. Il modello organizzativo e di funzionamento

Stato. Come già anticipato la Camera di commercio di Pistoia ha adottato e implementato correttamente l'architettura complessiva del sistema dei controlli mediante la redazione del Documento sul Sistema di misurazione e valutazione, opportunamente oggetto di condivisione attraverso attività di comunicazione/informazione nei confronti della struttura (avvenuta al momento dell'adozione) e degli stakeholder esterni (durante la prima Giornata della Trasparenza). Così come previsto nel documento sul Sistema di misurazione e valutazione della Performance e come già esplicitato l'Ente ha proseguito nell'implementazione verso uno stadio a "regime" della BSC supportata da un sistema automatizzato che consente di rilevare in modo tempestivo i livelli di scostamento tra performance attesa e conseguita nonché produrre adeguata reportistica.

Il processo è presieduto dalla struttura incaricata al Controllo di gestione che, in staff al Segretario Generale, garantisce la correttezza del monitoraggio dello stato di attuazione dei programmi/obiettivi, il coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti nelle diverse fasi del Ciclo di gestione della performance (segretario generale e posizioni organizzative), l'integrazione tra i vari strumenti di controllo anche in un'ottica di "sistema" attraverso la partecipazione ai gruppi di lavoro attivati presso l'unione regionale e nazionale dedicati al Controllo di gestione.

La struttura responsabile del Controllo di gestione gestisce "operativamente" le varie fasi in cui si articola il ciclo della performance, interfacciandosi in prima persona con i diversi soggetti coinvolti, e in particolare:

- durante la fase di Pianificazione Strategica e Programmazione operativa, aggrega ed analizza le informazioni necessarie a supportare il processo di pianificazione delle strategie: analisi del contesto, schede di programmazione pluriennale, pianificazione economica delle iniziative, collegamento con il Sistema incentivante, ecc.
- in sede di Monitoraggio nella fase di misurazione e provvede alla raccolta, verifica e elaborazione di dati utili in termini di stato di avanzamento e livelli di realizzazione delle performance attese.
- in fase di Valutazione e Rendicontazione, supporta i diversi soggetti decisionali (organi, segretario generale, dirigenza) provvedendo all'elaborazione report differenziati sullo stato di avanzamento degli obiettivi e della spesa utili ai fini della valutazione, Controllo Strategico e redazione della Relazione sulla Performance e alla risoluzione di eventuali criticità riscontrate in corso d'anno, grazie all'attivazione di interventi correttivi alla strategia.

L'Ufficio Controllo di gestione fornisce, inoltre, un adeguato supporto alle attività svolte dall'OIV.

Con riguardo alla nomina all'Organismo Indipendente di Valutazione la Camera di commercio di Pistoia ha provveduto alla sua nomina triennale con Delibera n. 162 del 2 dicembre 2010.

Elementi di attenzione. In ottica di miglioramento continuo del sistema si suggerisce all'Ente di provvedere in modo formale alla descrizione delle modalità operative/processi di coordinamento tra la Struttura tecnica incaricata al Controllo di gestione con le altre strutture/organi/OIV per lo svolgimento delle funzioni assegnate (ufficio personale, ecc) estendendo alla regolazione formale quello che è fatto per prassi.

3. LE FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E GLI STRUMENTI DI ACCOUNTABILITY

La presente sezione della Relazione è dedicata alle analisi circa la messa in opera e il corretto funzionamento del ciclo della performance mediante:

- la verifica della coerenza del processo e la sua tenuta generale nonché della correttezza metodologica;
- la completezza di quanto realmente messo in opera per ogni Ciclo.

3.1 Pianificazione strategica

Stato. È possibile riscontrare un adeguato livello di commitment con riferimento al vertice amministrativo, la struttura deputata al controllo di gestione, i responsabili di servizio e l'OIV e quindi un buon livello di partecipazione di questi soggetti nella realizzazione delle attività di diretta responsabilità. Il coinvolgimento degli Stakeholder esterni in tale fase avviene mediante prassi consolidate che si limitano al rapporto con la rappresentanza negli organi degli Stakeholder di riferimento sia in fase di analisi propedeutica alla pianificazione che in fase di pianificazione stessa. Con riferimento alla tempistica, l'Ente, avvia il processo di programmazione pluriennale in tempi congrui per poterne garantire la piena efficacia. Si rileva positivamente che in sede di definizione strategica l'Ente ha adottato strumenti tipo SWOT Analysis, per individuare per ciascuna strategia i fattori di successo/minaccia, di forza e di debolezza che potevano condizionare l'efficacia nella realizzazione delle stesse. L'attività di Pianificazione strategica si concretizza nella realizzazione del Programma Pluriennale, predisposto sulla base di schede di programmazione pluriennale e nella produzione della Mappa Strategica e del Cruscotto Indicatori triennali ed infine con la predisposizione del Piano Triennale della Performance.

L'Ente ha garantito un adeguato livello di coerenza degli obiettivi strategici e della aree strategiche con la visione e la missione istituzionale e di questi nella dimensione temporale garantendo continuità negli anni agli indirizzi strategici definiti all'interno del Programma Pluriennale. La coerenza è garantita, tra l'altro, dall'impiego della BSC che oltre a conferire la multidimensionalità al disegno strategico, garantisce la piena coerenza della performance tra la dimensione strategica e quella operativa. Sebbene si rilevi nel corso del 2012 un maggiore impegno nell'individuare delle misure di valutazione degli impatti (outcome) occorrerebbe strutturare maggiormente la metodologia di rilevazione dei risultati per indagare sull'effettiva dipendenza degli stessi dalle politiche e dalle azioni poste in essere dall'Ente.

Tutti gli obiettivi strategici sono legati a specifici indicatori dotati di formula ed algoritmo di calcolo e gli indicatori, a loro volta, sono legati a specifici target. Gli indicatori inoltre esplicitano la dimensione di performance che si misura (efficacia, efficienza, qualità, outcome, ..) e riportano il livello di performance ottenuto nel corso del 2011 dando così evidenza delle azioni di miglioramento che si intendono attivare per il triennio successivo. La ridefinizione degli obiettivi strategici in sede di Piano della performance segue il processo di rolling annuale come previsto dalla normativa. I relativi indicatori sono stati in alcuni casi sottoposti ad aggiornamento in ottica di una maggiore efficacia informativa e qualità del cruscotto di Ente. La quantificazione delle risorse avviene, con riferimento agli interventi promozionali, a livello di obiettivo strategico e di singola iniziativa, ma fa riferimento alla sola annualità.

Elementi di attenzione. Vista l'esigenza di potenziare il ruolo dell'Ente camerale nel sistema provinciale e potenziare la sinergia con gli attori locali nonché l'efficacia delle politiche adottate appare opportuno formalizzare e strutturare i momenti di confronto e coinvolgimento degli stakeholder esterni all'Ente per rilevarne i bisogni, le aspettative, le esigenze, definire gli Outcome, concordare i target nonché integrare tali analisi con il feedback ottenuto in termini di qualità percepita nei confronti delle azioni camerali. Questo flusso informativo risulta assai prezioso per indirizzare al meglio gli sforzi e le politiche al fine di una piena soddisfazione delle aspettative. Si suggerisce, inoltre, l'estensione dell'uso degli indicatori di Outcome e la strutturazione di specifiche metodologie di analisi degli stessi.

3.2 Programmazione operativa

Stato. L'avvio della fase di Programmazione Operativa avviene mediante la raccolta delle idee di programmazione in maniera partecipata degli Stakeholder interni in tempi congrui per giungere all'approvazione della RPP entro il 31 Ottobre. Tale processo conduce alla declinazione degli obiettivi annuali, dapprima all'interno della RPP e successivamente nel Piano della performance, in appositi cruscotti operativi attraverso il processo di "cascading". Essendo la programmazione operativa di diretta derivazione di quella strategica alla stessa è garantito ancora una volta il carattere di multidimensionalità e di piena coerenza con la programmazione pluriennale. L'Ente ha promosso nel tempo un processo di condivisione e comunicazione interna degli obiettivi e delle azioni da intraprendere. Con riferimento agli interventi promozionali è presente il valore delle risorse economiche destinate alle singole iniziative previste per ciascun obiettivo operativo.

Tutti gli obiettivi operativi, ai fini della successiva misurazione, sono associati a specifici indicatori espressi tramite idonei algoritmi di calcolo a loro volta associato a specifici target annuali. A livello operativo vengono utilizzate diverse tipologie di indicatori: efficacia, efficienza, qualità e di output. Parzialmente diffuso risulta l'impiego degli strumenti di Project Management, quale modello di programmazione delle attività e di verifica dell'efficacia delle stesse. A livello di dimensione annuale degli obiettivi esiste un diretto collegamenti con la performance individuale per il personale (dirigenziale e non dirigenziale) per cui alcuni obiettivi (strategici e operativi) afferenti all'Albero della performance sono oggetto di valutazione ai fini delle corresponsione della produttività. Tali obiettivi sono sottoposti ad un processo negoziale e di assegnazione formale della scheda e nella loro totalità sono associati a specifici indicatori e relativi target, ciascuno ponderato in base alla rilevanza dello stesso rispetto all'obiettivo. Si rileva positivamente, un elevato utilizzo di indicatori e target legati a comparazioni/benchmarking con amministrazioni omologhe, fattore che neutralizza "l'autoreferenzialità" dei risultati attesi (sia per la performance organizzativa che individuale).

Elementi di attenzione. Ancora deboli e poco strutturate risultano le attività programmate per la promozione delle pari opportunità. Inoltre si rileva la necessità di garantire un maggiore coinvolgimento di tutto il personale interno nell'attività di feedback infrannuale in modo da ottenere il passaggio dalla produzione del dato al suo effettivo "utilizzo".

3.3 Monitoraggio (performance organizzativa e individuale) e reporting in itinere

Stato. L'Ente impiega per il monitoraggio in itinere i cruscotti di monitoraggio BSC, così come definito nel Sistema di misurazione e valutazione, supportati da un sistema automatizzato di calcolo dei dati Ms Excel. Il sistema impiegato basato su specifiche maschere di raccolta dati supporta in modo efficace il monitoraggio in itinere e la misurazione del grado di attuazione degli obiettivi di performance organizzativa (strategica ed operativa) monitorando obiettivi-indicatori-target, in termini di livello di realizzazione dei target attesi. Il sistema adottato consente, in modo contestuale, il monitoraggio della performance organizzativa ma anche individuale del Segretario Generale e delle PO.

Con riferimento alla frequenza delle misurazione, si rileva la presenza di un sistema di rilevazione dei dati frequente, anche mensile, e di step di monitoraggio e reporting quadrimestrali che consentono quindi di rilevare frequentemente eventuali scostamenti di rilevante importanza tanto da intervenire in modo tempestivo per un riallineamento tra programmazione e gestione (feedback strategico/operativo). La chiusura del Report consente di "congelare" le informazioni inserite e di fotografare la situazione al momento della chiusura. L'attività di audit dei dati è effettuata a campione da parte dell'Ufficio Controllo di gestione e anche dallo stesso OIV.

L'impiego del sistema automatizzato consente la produzione di report multilivello: istituzionale, direzionale ed operativo che sono rispettivamente rivolti agli organi di indirizzo/Segretario Generale, dirigenza e PO nonché all'OIV per l'orientamento dei processi decisionali e della Governance per un orientamento al miglioramento continuo della performance. Si segnala che l'impiego di tali Report da parte degli organi è ancora debole.

L'OIV pertanto valuta positivamente la metodologia di misurazione adottata in quanto consente:

- La misurazione in itinere mediante imputazione dei dati e quindi visualizzazione in tempo reale dei risultati
- La misurazione in tempo reale del livello di scostamento degli obiettivi dal livello atteso
- di evitare la duplicazione nell'imputazione del dato (non ridondanze tra step e tra persone): il dato viene rilevato una sola volta
- la certezza del dato, ogni responsabile mediante un password di accesso imputa i dati certificandoli contemporaneamente e garantendone personalmente l'affidabilità.

Elementi di attenzione. Sarebbe utile prevedere una progressiva ulteriore sensibilizzazione degli organi di indirizzo verso l'uso del Reporting. Inoltre al fine di potenziare l'efficacia della fase di monitoraggio è opportuno estendere lo stesso anche all'ambito legato agli standard di qualità, anche attraverso la produzione di una Carta dei Servizi.

3.4 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Stato. Lo sviluppo delle fasi di misurazione e valutazione della performance organizzativa segue quanto disciplinato in sede di Sistema di Misurazione e valutazione. La misurazione della performance organizzativa avviene tramite la BSC, strumento che consente di integrare al suo interno le diverse metodologie in uso funzionali a misurare i diversi ambiti della performance in modo da garantire, quindi, completezza, trasversalità e sistematicità alla misurazione stessa. Con riferimento all'annualità 2012, si rileva una copertura della maggior parte degli ambiti della performance previsti nel sistema (outcome, soddisfazione degli utenti, efficienza nell'impiego delle risorse, output, stato di salute dell'ente, qualità erogata, benessere organizzativo). Inoltre tale misurazione è integrata anche dalle informazioni rilevate in sede di Benchmarking operativo. L'Ente, infatti, partecipa in modo consolidato al progetto di Benchmarking operativo a livello interregionale, sottoponendo alla comparazione spazio-temporale le proprie performance e processi. A supporto della misurazione della performance organizzativa sono rilevati gli scostamenti dei risultati registrati rispetto a quanto pianificato e programmato. Gli scostamenti sono espressi in termini percentuali e risultano particolarmente leggibili grazie alla connotazione grafica semaforica. Al fine di tradurre i dati rilevati in informazioni utili alla valutazione della performance, si coinvolgono i soggetti che, a vario titolo, concorrono alla realizzazione degli stessi obiettivi per analizzare eventuali cause di scostamento e fattori ostativi al raggiungimento degli obiettivi.

Elementi di attenzione. Sarebbe opportuno integrare l'attività di misurazione e valutazione della performance con le risultanze derivanti dal monitoraggio dei processi in termini di costo e dei procedimenti e dei relativi standard qualitativi garantiti all'utenza.

3.5 Misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane

Stato. La stretta coerenza tra la performance organizzativa ed individuale garantita dal processo di “cascading” rende fondamentale la lettura integrata dei vari ambiti. La valutazione della performance individuale della dirigenza, inoltre, è ancorata non solo al raggiungimento di specifici obiettivi individuali ma anche al livello di realizzazione della performance organizzativa (così come definita nell’Albero della performance in base all’area di propria responsabilità -performance di area-) così come per le PO la performance è ancorata ad indicatori di performance dell’ambito organizzativo di diretta responsabilità o a specifici obiettivi individuali. Il momento della valutazione rispetta i requisiti definiti dal Sistema e dalla Metodologia di valutazione delle Risorse Umane e quindi dalla integrazione di valutazioni quantitative (obiettivi e risultati) e qualitative (competenze/capacità). L’attribuzione dei premi sottende, evidentemente, al positivo accertamento della realizzazione degli obiettivi ed alla validazione della Relazione della performance da parte dell’OIV.

Elementi di attenzione. Sarebbe opportuno individuare soluzioni metodologiche e procedurali attraverso le quali poter impiegare al meglio gli esiti del processo di valutazione della performance individuale anche mediante lo sviluppo delle professionalità individuali (percorsi di formazione) e di crescita professionale.

3.6 Rendicontazione interna e esterna

Stato. La fase di rendicontazione riguarda l’attività che l’Ente pone in essere per rappresentare il livello di performance raggiunto durante il periodo di riferimento e portare i propri interlocutori (interni e esterni) a conoscenza delle attività svolte e dei risultati raggiunti.

I destinatari dei processi di rendicontazione sono quindi:

- gli organi di indirizzo politico amministrativo;
- dirigenza e personale;
- cittadini e altri stakeholder esterni.

I flussi informativi e gli strumenti di comunicazione devono essere quindi differenziati a in funzione delle attese informative, degli interessi degli stakeholder. La metodologia BSC permette di definire reporting differenziati nei contenuti in base al destinatario, reporting Direzionale per Giunta e Segretario Generale, un reporting operativo per Dirigenti e P.O. con un livello di dettaglio maggiore. Tali Report vengono, quindi, impiegati in fase di rendicontazione. Strumento principale per la rendicontazione esterna diventa la Relazione sulla Performance, che evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati. La Relazione sulla performance che rendiconta rispetto agli impegni assunti dall’Ente in sede di Piano della performance, rappresenta uno strumento fondamentale per l’attivazione del “controllo sociale” esercitabile da parte degli Stakeholder. Secondo questa logica, quindi, la Relazione sulla Performance accoglie e rappresenta le informazioni che durante l’anno sono state prodotte in fase di monitoraggio, misurazione e valutazione della performance integrando, come per le altre fasi, i vari sistemi e strumenti di cui l’Ente si avvale. L’OIV verifica mediante un’attività di audit (anche a campione) il livello di conformità, attendibilità e comprensibilità della stessa Relazione, proprio per garantire la massima trasparenza al documento che è pubblicato nell’apposita sezione web camerale. L’OIV, inoltre, svolge le proprie attività di controllo strategico e rendiconta ai soggetti interessati mediante specifico Report.

Elementi di attenzione. Come già esplicitato nelle sezioni precedenti si sollecita un maggior coinvolgimento degli stakeholder anche attraverso l’organizzazione con maggiore frequenza delle

giornate della trasparenza in ottica di Accountability.

3.7 Valutazione dell' idoneità dell'impianto: proposte di miglioramento

L'attività di monitoraggio condotta dall'OIV ha comportato una analisi complessiva del Ciclo di gestione della performance, dell'operatività di strumenti e metodologie in tema di ciclo di gestione della performance e dell'utilità/beneficio derivante dalla stessa. Per ogni sezione della Relazione, a garanzia della coerenza con la ciclicità dell'impianto, l'OIV ha riportato alcuni elementi di attenzione.

In termini del tutto generali, l'OIV esprime un giudizio estremamente positivo sui risultati raggiunti dalla Camera di commercio di Pistoia rispetto all'implementazione del Ciclo di gestione della performance all'interno dell'ente con riferimento all'annualità 2012.

Firma OIV

