

# OIV

**Organismo  
indipendente di  
valutazione**

## **Monitoraggio sull'avvio del Ciclo della *performance 2017***

*(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 "Razionalizzazione spesa del personale e riorganizzazione dei servizi" consente di misurare i risparmi nella spesa del personale derivanti dall'applicazione degli 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 orientati a dare attuazione alla legge di riforma del sistema camerale n.219/2016.

**Esempio:**

Nel piano della performance 2017 sono considerate come attività promozionali per le imprese i progetti 1.1.1 “alternanza scuola/lavoro” e 1.1.2 “sensibilizzazione delle imprese sulla tematica 4.0” ed è stato confermato l'obiettivo strategico 3.1 “razionalizzazione spesa del personale e riorganizzazione dei servizi”.

**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**

Per 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

**Esempio:**

Il risparmio dell'energia elettrica e termica così come il blocco del turnover e la riduzione delle spese del personale sono misure che consentono di raggiungere l'obiettivo strategico di “Gestione efficiente e trasparente delle risorse” e di razionalizzazione della spesa per il personale.

**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?**

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

**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

Report semestrali dei consumi di KWh calore e KWh energia elettrica rilevati dalle fatture

**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?**

Si, per obiettivi che mirano al miglioramento dei servizi e dell'utilizzo delle risorse

**Esempio**

efficienza energetica

programma formazione per gli utenti ed i funzionari area anagrafica

costi del personale

**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**

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 2017 in data 26.1.2017

**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 operativo 3.1 "Interventi strutturali di razionalizzazione della spesa per il personale e riorganizzazione dei servizi" prevede l'impegno del seguente personale: Tutti i Dirigenti e i Responsabili di Servizio, tutto il personale del Servizio Risorse Umane e Segreteria Generale (per un totale di 17 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 di efficienza energetica ed il piano di contenimento dei costi contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo strategico "gestione efficiente delle risorse"

**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 di riduzione del consumo energetico e di calore permette di raggiungere una gestione più efficiente e trasparente delle risorse

**6.2 - Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?**

Sì

**Esempio**

Database sulla contabilità

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 3.2.2. "Misure di monitoraggio e coordinamento del piano triennale di prevenzione della corruzione con il piano della performance" prevede all'indicatore 1 il monitoraggio 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

Report semestrali dei consumi di KWh calore e KWh energia elettrica rilevati dalle fatture

#### **Esempi**

Il raffronto con le fatture degli anni precedenti consente di quantificare i risparmi conseguiti in funzione di dati esogeni non governabili come le temperature medie stagionali

#### **Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative**

Nel 2017 verrà inoltre completata l'analisi energetica dell'edificio sede camerale e presentata un'apposita relazione conclusiva alla Giunta.

## **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**

spese energetiche

blocco del turnover

tempi per istruttoria pratiche registro imprese

**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

**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 2017 in data 26.1.2017

**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 1.1.2 "sensibilizzazione delle imprese sulla tematica dell'industria 4.0" prevede l'impegno del seguente personale: Dirigente, Capo Servizio Regolazione del Mercato e Promozione e tutto il personale dei due servizi (Uffici Tutela del Mercato; Competitività delle Imprese; Internazionalizzazione; Promozione Imprese e Territorio) per un totale di 25 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

camera arbitrale

ispezioni congiunte con altri organismi di controllo (Guardia di Finanza e Agenzia delle Dogane)

tempi di istruttoria delle pratiche

**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

**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**

Proseguono gli interventi di conciliazione tempi vita/lavoro già programmati:

articolazione orario di lavoro

part-time

indagine sul benessere organizzativo

**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

nessuna

## 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 del sistema di misurazione e valutazione della performance, certificazione della valorizzazione degli obiettivi, verifica semestrale dello stato di avanzamento dei lavori, controllo del raggiungimento degli obiettivi e 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 puntualizzazione degli obiettivi strategici e rispetto della tempistica

#### Esempio:

In occasione dell'approvazione del Piano della Performance 2017 è stato implementato, con il contributo dell'OIV, il sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento alla 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 storica degli scostamenti nei consumi energetici

**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 2016

### 7A - Obiettivi strategici

Numero obiettivi strategici totali: 5
Numero obiettivi strategici con indicatori: 1
Numero indicatori totali: 3
Numero indicatori privi di formula di calcolo: 1
Numero indicatori privi di target annuale: 0
Numero obiettivi strategici con risorse economico-finanziarie assegnate: 1
Numero obiettivi strategici con risorse umane assegnate: 1
Numero obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali: //

### 7B - Obiettivi operativi

Numero obiettivi operativi: 9
Numero obiettivi operativi con indicatori: 9
Numero indicatori totali: 30
Numero indicatori privi di formula di calcolo: 26
Numero indicatori privi di target annuale: 0
Numero obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate: 9
Numero obiettivi operativi con risorse umane assegnate: 9
Numero obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali: //

Brescia, 14/02/2017

F.to OIV

Prof. Ivan Losio