



## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

al Segretario Generale  
alla Struttura Tecnica Permanente

### Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2019

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Camera di Commercio Venezia Giulia, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, tenuto conto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento per la Funzione Pubblica ed altresì di Union Camere di Maggio 2020, ha preso in esame la Relazione sulla performance per l'annualità 2019 della Camera di Commercio Venezia Giulia, anticipata dalla Struttura Tecnica Permanente per un parere preventivo.

La documentazione del processo di validazione, e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati, sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV e contestualmente notificate.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di misurazione e valutazione della performance organizzativa complessiva e della performance individuale, e valida la presente Relazione, garantendo in tal modo la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e rendicontazione svolto dall'amministrazione, la conformità della Relazione alle normative vigenti ed alle Linee Guida nonché il rispetto della relativa tempistica.

Una sintesi delle motivazioni alla base della decisione è riportata nell'allegato A che è parte integrante del presente documento.

Premesso quanto sopra l'OIV

### Valida

- La Relazione della Performance anno 2019 della Camera di Commercio Venezia Giulia che può essere adottata con determina presidenziale urgente del Presidente e sottoposta a ratifica alla prima Giunta Camerale utile;
- Ricorda di ottemperare a quanto disposto dal D. Lgs. 150/2009 e dal D. Lgs. 33/2013 in materia di pubblicazione della Relazione stessa e del presente documento nelle dedicate sezioni di Amministrazione Trasparente del Sito Istituzionale.

Arezzo, 02/07/2020

**L'Organismo Indipendente di Valutazione**

Dott.ssa Francesca Cioni

Organismo Indipendente di Valutazione	Validazione RP 2018	Pag. 1 a 1
---------------------------------------	---------------------	------------

Carta di lavoro n. 1

AMBITO DI ANALISI: Conformità della Relazione sulla Performance al D. lgs 150/09 e alle Linee Guida DFP n.3/2018  
Procedura di verifica:

Attività/oggetto di verifica	Modalità di svolgimento	Evidenze	Conclusioni della verifica
1 Termine di approvazione della Relazione	Relazione in bozza sottoposta a parere preventivo in data 01/07/2020 e trasmessa in versione definitiva in data 02/07/2020. Riscontrato esito positivo come negli ambiti oggetto di osservazione sotto riportati e può essere adottata con determinazione presidenziale urgente.		La tempistica di adozione vede un lieve slittamento temporale. Sotto il profilo della forma è stata adottata con determina presidenziale urgente, precedentemente sottoposta all'OIV per parere, positivo, di conformità.
2 Principali risultati raggiunti	Analisi della Relazione della Performance Colloqui con la Struttura Tecnica Permanente Analisi del Piano delle Performance, adottato in data 28.01.2019 ed aggiornato in data 11.06.2019	Cap. 1	Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento; Report dei principali risultati raggiunti dal sistema camerale integrato costituito dall'Ente, dalle sue due Aziende Speciali (A.S. per la Zona Franca di Gorizia e A.S. per il Porto di Monfalcone), nonché dalla società in house ARIES Scarl, ha conseguito al 98,5% Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
3 Analisi del contesto e delle risorse	Analisi della Relazione della Performance	Cap. 2 Approfondita e dettagliata analisi del contesto esterno. Altrettanto ottimo livello di livello di articolazione del contesto interno. Si evidenzia FTE pari a 58,7 su una consistenza di 65 unità con una riduzione di 8 unità nel corso del 2019. Ciò ha comportato la modifica dell'assetto organizzativo con la riorganizzazione di alcune attività ed una nuova distribuzione delle competenze in capo alle Unità Organizzative	Buona analisi presentata in modo semplice, chiaro e documentato che offre chiavi di lettura in caso di mutamenti e degli effetti che hanno determinato la modalità di operare dell'Amministrazione e dunque determinarne o influenzarne il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici.
4 Misurazione e valutazione della performance organizzativa	Analisi della Relazione della Performance Colloqui con la Struttura Tecnica Permanente Analisi del Piano delle Performance, adottato in data 28.01.2019 ed aggiornato in data 11.06.2019	Cap. 3. Parag. 3.0 L'albero della performance. 3.1 Rendicontazione degli obiettivi strategici triennali Rendicontazione dei risultati di performance organizzativa ottenuti nell'anno 2019 rispetto ai target annuali degli obiettivi strategici triennali definiti nel paragrafo 3.3 del Piano Triennale Performance. Visualizzazione tramite informazione sintetica: Mappa Strategica. Il valore baseline per gli indicatori desunti dal set di indicatori di Pareto (il Progetto di benchmarking fra tutte le Camere di Commercio gestito da Unioncamere) è quello medio del cluster dimensionale in cui rientra la Camera di Commercio Venezia Giulia, cioè quello delle Camere di Commercio medio-piccole	Ottima informazione di sintesi visualizzata nella Mappa Strategica ed analisi dettagliata per singolo obiettivo strategico (vedi allegato A). Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori che si avvale della metodologia BSC, e dunque del ribaltamento delle informazioni tramite articolazione di collegamenti excel. Confidenza delle informazioni fornite tramite trasmissione di evidenze oggettive confronto con il Segretario generale/Dirigente e Titolari di PO soprattutto per quegli indicatori od obiettivi che, sulla logica del cascading si alimentano dal basso verso l'alto -parte operativa-parte strategica. Affidabilità dei dati e delle rilevazioni garantita da estrazioni da sistemi informatici camerale, da riscontri effettuati in sede di monitoraggio intermedio e finale, tramite un'azione da parte della Struttura Tecnica di Supporto e verifica da parte OIV. Per gli obiettivi e rispettivi indicatori, in cui si osservano eventuali scostamenti riscontrati fra risultati attesi e risultati effettivamente conseguiti, indicazione della relativa motivazione nei casi in cui mutamenti interni od esterni possano aver influito.
5 Obiettivi annuali	Analisi della Relazione della Performance Colloqui con la Struttura Tecnica Permanente Analisi del Piano delle Performance, adottato in data 28.01.2019 ed aggiornato in data 11.06.2019	Cap. 3 Parag. 3.2 Rendicontazione degli obiettivi operativi annuali. Informazioni di dettaglio nell'Allegato B	Vedi nota sopra
#RIF: Performance organizzativa complessiva	Analisi della Relazione della Performance Esiti del monitoraggio e verifica finale riscontrato dal Controllo di Gestione nonché struttura Tecnica permanente e verificato da OIV. Analisi del Piano delle Performance, adottato in data 28.01.2019 ed aggiornato in data 11.06.2019	Cap. 1 Cap. 3 Parag. 3.1 Allegato Tecnico A	Ottima informazione di sintesi visualizzata nella Mappa Strategica ed analisi dettagliata per singolo obiettivo strategico. Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori che si avvale della metodologia BSC, e dunque del ribaltamento delle informazioni tramite articolazione di collegamenti excel. Confidenza delle informazioni fornite tramite trasmissione di evidenze oggettive confronto con il Dirigente e Titolari di PO soprattutto per quegli indicatori od obiettivi che, sulla logica del cascading si alimentano dal basso verso l'alto -parte operativa-parte strategica. Affidabilità dei dati e delle rilevazioni garantita da estrazioni da sistemi informatici camerale, da riscontri effettuati in sede di monitoraggio intermedio e finale, tramite un'azione da parte della Struttura Tecnica di Supporto e verifica da parte OIV. Per gli obiettivi e rispettivi indicatori, in cui si osservano eventuali scostamenti riscontrati fra risultati attesi e risultati effettivamente conseguiti, indicazione della relativa motivazione nei casi in cui mutamenti interni od esterni possano aver influito.
#RIF: Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali	Analisi della Relazione della Performance-Allegato Tecnico C Report Performance individuale al 31-12 Analisi del PTPCT 2019-2021 Approvato con delibera di Giunta camerale n. 6 dd. 28.01.2019 Colloqui con Struttura Tecnica Permanente Analisi del Piano delle Performance adottato il 28.01.2019 ed aggiornato l'11.06.2019	CAP. 4 Monitoraggio intermedio effettuato al semestre (giugno). La misurazione (grado di raggiungimento) al 31/12 nel mese di giugno 2020 verificata effettuata sulle attività di audit svolte dal CG e riscontrate da OIV. Programmi obiettivi trasversali inerenti anticorruzione e trasparenza coerenti con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2019-2021.	Nella misurazione e valutazione delle performance si è tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza; si è tenuto conto delle prassi metodologiche definite nel Sistema di Misurazione e Valutazione approvato e vigente.
Il processo di misurazione e valutazione	Analisi della Relazione della Performance_ Allegati A, B, C Report performance individuale al 31/12 Colloqui con la Struttura Tecnica Permanente Analisi del Piano delle Performance, adottato il 28/01/2019 e modificato l'11 giugno 2019	Confidenza sulla sintesi dei risultati raggiunti riscontrata duante la visione della documentazione presente a supporto del grado di raggiungimento.	L'amministrazione ha dato conto delle variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 1 del d.lgs. 150/2009. A seguito del monitoraggio intermedio il Piano è stato oggetto di modifica. La misurazione e valutazione è processo avviato dal mese di giugno, per vie brevi sono stati validati i risultati raggiunti e nei giorni successivi integrate note a commento e evidenze documentali a confidenza delle attività svolte e dei risultati rendicontati. Il processo di valutazione individuale del dirigente, Segretario Generale, si concluderà dopo la validazione della presente relazione. Il processo di valutazione individuale effettuata dal dirigente e per il personale afferente le U.O. prende avvio dal grado di raggiungimento degli obiettivi individuali di cui allegato tecnico C.
#RIF: Pari opportunità e bilancio di genere. Benessere organizzativo	Analisi della Relazione della Performance	CAP 5	Non adottato bilancio di genere (articolo 10, comma 1, lett. b, d.lgs. 105/2009). Il Benessere organizzativo (customer Interna e Clima Organizzativo) è oggetto di rilevazione ed ambito di performance organizzativa ed individuale per i Dirigenti sistematizzato da diverse annualità.
10 Conclusioni	Analisi della Relazione della Performance		La Relazione è redatta in forma sintetica, con un linguaggio semplice, facilmente comprensibile per l'utente finale. La Relazione documenta tutte le attività poste in essere per la realizzazione del ciclo delle Performance anno 2019 e rendiconta gli ambiti che interessano anche il ciclo economico e finanziario.

Conclusioni:

L'OIV della Camera di Commercio Venezia Giulia, valida la Relazione sulla Performance per l'annualità 2019 che può essere sottoposta all'adozione dell'organo competente.

La validazione è stata effettuata tenendo conto:

- coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- verifica che nella misurazione e valutazione delle performance sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori (prevalenza target temporali);
- affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (riscontro con i documenti citati ad esito positivo dell'attività);
- effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Data: 02/07/2020

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
Francesca Cioni

