

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DELLA
C.C.I.A.A DI BENEVENTO**

Benevento, li 2/5/2017

**Al Sig. Presidente della
C.C.I.A.A. di Benevento
- Sede -**

**OGGETTO:Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art.
14, lett. a) D. Lgs. 150/2009) - ANNO 2016**

Egregio Presidente,

Le trasmetto la relazione redatta dal sottoscritto, quale Organo
Indipendente di Valutazione delle Performance dell'Ente camerale, ai sensi
dell'art. 14, lett. a) del D. Lgs. 150/2009, finalizzata ad analizzare il
funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità
dei controlli interni adottato presso la Camera di Commercio di Benevento.

L'occasione è gradita per porgerLe cordiali saluti.

L'Organo Indipendente di Valutazione delle Performance

Dott. Roberto De Falco



**Organismo Indipendente di Valutazione della Camera di
Commercio di Benevento**

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA
DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI
INTERNI**

Anno 2016

INDICE DELLA RELAZIONE

1. PRESENTAZIONE E INDICE

2. CHECK-UP SULL'ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI E SULLA SUA FORMALIZZAZIONE

2.1 Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

2.2 Il modello organizzativo e di funzionamento

3. CHECK-UP SULLE FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E SUGLI STRUMENTI DI ACCOUNTABILITY

3.1 Pianificazione strategica

3.2 Programmazione operativa

3.3 Il Piano della performance

3.4 Monitoraggio e reporting in itinere

3.5 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

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

3.7 Rendicontazione interna ed esterna

3.8 La Relazione sulla performance

3.9 Valutazione dell'idoneità dell'impianto

1. PRESENTAZIONE

La presente relazione viene resa dal sottoscritto, quale O.I.V. della Camera di Commercio di Benevento, in ottemperanza al dettato dell'art. 14 , lett. a) del D. Lgs. 150/2009, il quale ha previsto che l'Organismo Indipendente di Valutazione monitori il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli elaborando una relazione annuale.

Con il presente documento, quindi, il sottoscritto rendiconta l'attività di monitoraggio sul ciclo della performance 2016 realizzata mediante l'analisi della documentazione resa accessibile in regime di trasparenza sul sito, nonché mediante l'analisi della documentazione specifica resa disponibile dalla Struttura tecnica di supporto.

Scopo della presente relazione, dunque, è fornire un giudizio sintetico sulla coerenza complessiva tra gli strumenti e le prassi adottate dall'Ente, la legislazione vigente e gli indirizzi dell'ANAC, verificando, da un lato, la corretta impostazione metodologica dei documenti specificamente previsti dal ciclo della performance (RPP, Piano della performance, Sistema di misurazione e valutazione, Piano sulla trasparenza e l'integrità); dall'altro, il concreto funzionamento e l'efficacia del ciclo della performance.

Il sottoscritto OIV attesta di essersi ispirato, nel redigere il presente documento e nel monitoraggio sul funzionamento del Sistema della performance, ai principi di indipendenza e di imparzialità e di aver cercato di rispettare i postulati di trasparenza, attendibilità, veridicità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità e verificabilità dei contenuti.

La presente relazione viene trasmessa al Presidente, quale organo di indirizzo politico-amministrativo della C.C.I.A.A.

2. CHECK-UP SULL'ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI E SULLA SUA FORMALIZZAZIONE

2.1 Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il sottoscritto, nella presente sezione, riporta le principali considerazioni riguardanti il Sistema dei controlli costruito dalla C.C.I.A.A. di Benevento, nonché il modello organizzativo e di funzionamento dell'ente.

Si premette che il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance della C.C.I.A.A. di Benevento è stato adottato il 30 marzo 2011 e non è stato, a tutt'oggi, oggetto di alcuna revisione.

Lo stesso prevede che la performance della Camera venga misurata su due livelli, strettamente correlati: performance complessiva, che afferisce alla realizzazione degli obiettivi complessivi della Camera, e performance a livello di unità organizzativa, che si riferisce al contributo che

ciascun ambito di responsabilità all'interno della Camera dà alla performance complessiva dell'Ente.

Complessivamente il Sistema di Misurazione e Valutazione adottato dalla Camera è aderente alle previsioni di cui alla Delibera CIVIT 89/2010, nonché alle prescrizioni di cui al D. Lgs. 150/2009.

La rilevazione della performance avviene secondo le modalità stabilite per il monitoraggio mediante un cruscotto di indicatori; il ricorso a tali indicatori consente alla Camera di comparare la performance complessiva dell'Ente.

Per quanto concerne il livello di coerenza degli obiettivi formulati nel Piano della performance, il sottoscritto O.I.V. rileva che gli stessi sono coerenti con i requisiti di cui all'art. 5 del D. Lgs. 150/2009, ed in particolare:

- a) sono rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) sono specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) sono finalizzati ad un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) sono correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Complessivamente, il sottoscritto O.I.V. ritiene che il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dalla C.C.I.A.A. di Benevento sia ben impostato in termini di *compliance* (essendo presenti i requisiti strutturali richiesti dalle norme), sia in termini di correttezza, comprensibilità ed esaustività del Sistema.

Andando ad analizzare nel dettaglio le caratteristiche del suddetto Sistema si rileva quanto segue.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa è stato elaborato in modo corretto: sono, infatti, stati previsti gli ambiti di misurazione della performance organizzativa, così come previsti dall'articolo 8 del DLgs 150/2009.

Inoltre, il sottoscritto ha rilevato che all'interno del Sistema sono indicati le metodologie e gli strumenti che l'ente intende adottare per misurare i diversi ambiti; gli stessi, poi, sono stati nei fatti resi operativi nell'ambito del complessivo ciclo della performance.

Il sottoscritto rileva, altresì, che nell'ambito del Sistema sono state previste e definite le modalità di misurazione della performance organizzativa, calibrate sulle esigenze e caratteristiche specifiche dell'ente; infatti, nel Sistema sono presenti (e sufficientemente adeguate) le modalità di definizione di outcome, obiettivi strategici, obiettivi operativi, indicatori e target, cioè le procedure e gli strumenti necessari per definire correttamente tali elementi.

Si rappresenta, inoltre, che il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato elaborato in modo tale che le informazioni ed i dati che derivano dalla misurazione della performance organizzativa possono essere impiegati al fine di migliorare le prestazioni dell'Ente stesso. Ed infatti, sono previsti strumenti/metodi che consentono di verificare le cause che hanno fatto registrare degli scostamenti rispetto alle performance attese, consentendo, altresì, di intervenire con eventuali azioni correttive in corso d'anno. A tal fine è prevista l'implementazione di un Sistema di reporting quadrimestrale che supporta il processo decisionale dei vari soggetti responsabili del governo dell'Ente al fine di consentire loro di intervenire per rimodulare quanto pianificato o intervenire sulle cause che hanno originato la criticità.

Quanto alla possibilità di valutare adeguatamente i dirigenti, le posizioni organizzative e il personale dell'Ente, si segnala che il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale individua ed esplicita correttamente gli ambiti di misurazione della performance individuale.

Inoltre, sono state previste e definite le modalità di misurazione della performance individuale, con individuazione degli strumenti, delle modalità, delle procedure e dei criteri utili per la misurazione e valutazione della performance della dirigenza, delle posizioni organizzative e del personale camerale.

Così come per la performance organizzativa, anche relativamente alla performance individuale il Sistema è stato elaborato in modo tale da generare degli effetti in termini di avvio di eventuali processi di miglioramento individuali. I risultati che emergono dal processo di misurazione e valutazione sono comunicati ai soggetti coinvolti mediante schede di valutazione.

Complessivamente il processo (in termini di sequenza di fasi, soggetti, responsabilità) è stato individuato in modo corretto, ossia è funzionale alle esigenze del ciclo della performance ed è coerente con quanto previsto dai diversi dispositivi normativi.

Quanto all'integrazione del Sistema con l'intero impianto dei controlli e, più in generale, con il ciclo della pianificazione, si rappresenta che lo stesso è coerente ed integrato, nei contenuti e nei tempi, con i sistemi di controllo già esistenti nell'Ente (quali, il controllo strategico e il controllo di gestione), con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio prodotti dalla Camera di Commercio e con il Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi. Inoltre, nel Sistema sono stati adeguatamente previsti ed esplicitati gli aspetti legati alla trasparenza e al Piano della performance.

Affinché, poi, il Sistema implementato possa essere utile ed operativo per la Camera di Commercio, vengono utilizzati supporti informatici, quali strumenti per la rilevazione e l'elaborazione dei dati e per la successiva attività di reporting, già presenti nella Camera di

Commercio. Tali supporti sono strutturati al fine di rispondere agli scopi dell'Ente ed in coerenza con la complessità organizzativa; inoltre, gli stessi rispondono adeguatamente alle esigenze di caricamento ed elaborazione dei dati, di monitoraggio tempestivo dei fenomeni e di diffusione delle informazioni all'interno della Camera.

Il Sistema è stato elaborato in modalità "accountability", ossia per dare evidenza della capacità di misurare e valutare in modo corretto.

Il Sistema adottato dall'Ente prevede un sistema informativo integrato e prevede l'impiego di strumenti di check up del ciclo di gestione della performance, utili a definire in maniera mirata aree di progressivo miglioramento.

2.2 Il modello organizzativo e di funzionamento

Preliminarmente si rappresenta che all'interno della Camera di Commercio di Benevento è presente ed operativo un sistema informativo in grado di consentire la gestione del ciclo della performance (ossia la raccolta, la gestione e l'elaborazione dei dati, l'integrazione tra i vari sistemi di controllo esistenti, etc.).

Il sistema di controllo interno della C.C.I.A.A. di Benevento è coerente con il Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di Commercio ex DPR n. 254/2005 e prevede la presenza di una struttura deputata al controllo di gestione che opera in maniera coordinata con le altre strutture/organi che, a vario titolo, operano all'interno della Camera di Commercio. In particolare, nelle varie fasi del ciclo della performance (pianificazione strategica, programmazione operativa, monitoraggio, misurazione e rendicontazione), il controllo di gestione si interfaccia con le altre aree mediante un scambio di informazioni, dati, documenti, ecc Ed infatti:

1. in fase di pianificazione strategica, il controllo di gestione, secondo una tempistica utile agli organi per la conseguente pianificazione, predispone le informazioni necessarie a supportare la pianificazione strategica;
2. in fase di programmazione operativa, il controllo di gestione fornisce importanti elementi conoscitivi utili per una più idonea attività di programmazione annuale;
3. in fase di monitoraggio, il controllo di gestione supporta i diversi soggetti decisionali (organi, segretario generale, dirigenza) nella fase di monitoraggio attraverso l'elaborazione e la tempestiva messa a disposizione, secondo una tempistica variabile a seconda delle informazioni stesse, di dati utili per intervenire sulle eventuali criticità riscontrate in corso d'anno;
4. infine, in fase di misurazione e rendicontazione, il controllo di gestione elabora i dati relativi ai risultati conseguiti relativamente ai diversi aspetti (indicatori economico-finanziari, indicatori di risultato, target raggiunti, risorse umane utilizzate rispetto a quelle

preventivate, etc.), consentendo di misurare il raggiungimento dei risultati di performance organizzativa, che consentono poi di realizzare la valutazione individuale; fornisce, inoltre, i dati all'OIV affinché questo possa svolgere l'attività di controllo strategico; ed infine fornisce anche i dati che la Camera di Commercio riporta all'interno della Relazione sulla performance.

3. CHECK-UP SULLE FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E SUGLI STRUMENTI DI ACCOUNTABILITY

La Camera di Commercio di Benevento ha sviluppato un ciclo di gestione della performance articolato nelle seguenti macro-fasi:

- a) **pianificazione strategica**, definizione ed assegnazione di obiettivi strategici che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) **programmazione operativa**, definizione ed assegnazione di obiettivi operativi e allocazione di risorse umane e finanziarie;
- c) **monitoraggio e misurazione della performance (in itinere)** e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) **misurazione e valutazione della performance** organizzativa e individuale (verifica del raggiungimento degli obiettivi programmati **ex post**), utilizzo dei sistemi premianti;
- e) **rendicontazione** dei risultati alla Giunta, ai soggetti interessati, agli utenti e destinatari dei servizi.

Il ciclo della performance viene avviato nel mese di settembre e si sviluppa secondo la seguente articolazione temporale:

- dapprima, viene redatta ed approvata la RPP (Relazione Previsionale e Programmatica)
- quindi, vengono approvati il Preventivo economico sulla base degli obiettivi strategici stabiliti nella RPP e della programmazione negoziata e, successivamente, il Budget direzionale sulla base dei valori economici del preventivo e degli obiettivi operativi della programmazione;
- infine, si procede all'approvazione del Piano della performance con la definizione degli obiettivi operativi e la contestuale formalizzazione delle risorse assegnate.

Il coordinamento tra i vari soggetti/uffici coinvolti risulta adeguatamente attuato; in particolare risultano coinvolte:

- la Segreteria Generale, in relazione alle funzioni di pianificazione strategica, di quantificazione delle risorse economiche e umane, di programmazione delle risorse strumentali;

- tutte le aree organizzative, in relazione alla programmazione operativa e alla definizione delle risorse correlate;
- il controllo di gestione, che svolge il ruolo di coordinatore di tutto il processo e in collaborazione con i vari soggetti, elabora e redige direttamente anche i documenti correlati: RPP, Preventivo economico, Budget direzionale, Piano della performance.

Nelle sezioni che seguono si procede alla verifica della coerenza metodologica, dell'effettiva attuazione e dell'efficacia del ciclo della performance nelle sue diverse fasi relativamente all'anno 2016.

3.1 Pianificazione strategica

La pianificazione strategica pluriennale è il primo elemento di un insieme di fasi, azioni, documenti differenti, ma interconnessi tra loro, che si collocano nell'ambito del ciclo di vita dell'Ente camerale e che si concretizzano nel Piano pluriennale e nella Relazione previsionale programmatica.

In tale contesto di pianificazione si inserisce il Piano della performance che, per il periodo di riferimento, è quello relativo al periodo 2016-2018, approvato tempestivamente in data 25/01/2016 dalla Giunta Camerale con delibera n. 5; in tale piano la Camera, dopo aver proceduto ad un'analisi di contesto interno e esterno, analizzando numerosi dati estratti dall'anagrafe dell'Ente e da altre banche dati, nonché l'organizzazione dell'Ente stesso, coerentemente con quanto previsto nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione delle performance, ha proceduto, nell'ambito delle aree strategiche individuate nei documenti programmatici approvati dal Consiglio Camerale (promozione economica; informazione, formazione e cultura d'impresa; promozione del territorio; giustizia alternativa e regolazione del mercato; E-government e semplificazione; comunicazione), a definire gli obiettivi strategici - associando opportuni indicatori - e quelli operativi.

Gli obiettivi strategici definiti sono misurabili e riferibili ad un arco temporale ben determinato (annuale), di modo che sia possibile misurarne il grado di raggiungimento attraverso la definizione a priori dei parametri di misurazione.

I documenti previsti dal ciclo di gestione sono integrati con il processo di programmazione economico-finanziaria della Camera; infatti, i processi e gli strumenti di pianificazione già in uso presso l'Ente sono risultati coerenti con quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009. In questo modo è stato possibile assicurare uno stretto raccordo tra gli strumenti di pianificazione economico-finanziaria (Bilancio di previsione e Budget direzionale) e documenti strategici (RPP e Piano della performance).

Infine, si segnala che esiste reale integrazione tra il processo di pianificazione strategica ed il ciclo della performance in quanto il Piano della performance costituisce la guida logica e

unificante di tutti i documenti di programmazione (RPP, Piano pluriennale, Budget direzionale, Bilancio preventivo).

3.2 Programmazione operativa

La Relazione Previsionale e Programmatica 2016 risulta coerente con quanto disposto dal Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di Commercio.

La RPP riporta i programmi e gli obiettivi che l'Ente intende realizzare nell'anno, tenendo conto dei risultati già realizzati così come rendicontati dai sistemi di controllo presenti nell'Ente, ed esplicita le risorse da destinare ai diversi programmi operativi. Sul punto si segnala una coerenza tra la quantità e la qualità delle risorse effettivamente disponibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi operativi fissati.

Nella definizione di programmi e obiettivi operativi, la valutazione delle risorse necessarie per attuarli può essere effettuata, ad esempio, utilizzando dati "storici", nel caso in cui si tratti di programmi già realizzati in passato; un'altra modalità può essere quella che prende in considerazione le richieste delle diverse aree organizzative, in termini di risorse economiche e umane (intese anche come professionalità disponibili), e ne valuta la congruità con l'effettiva disponibilità dell'Ente.

La programmazione e l'individuazione degli obiettivi operativi - così come previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance - è espressione sia della Giunta (per gli obiettivi operativi di promozione della competitività delle imprese e del territorio) sia, secondo un approccio bottom-up, della struttura camerale (in particolare in relazione alla definizione degli obiettivi semplificazione, efficacia ed efficienza dei servizi erogati alle imprese). Tra tali obiettivi sono inclusi anche quelli perseguiti attraverso l'attività dell'azienda speciale Valisannio.

Essi sono misurabili, attraverso la definizione a priori dei parametri di misurazione e degli standard attesi di risultato, e riferibili ad un arco temporale determinato (annuale); inoltre, sono identificati i soggetti responsabili ed i tempi di avvio e conclusione delle attività.

Gli obiettivi operativi risultano associati ad indicatori puntuali, che consentono di misurare il grado di raggiungimento degli stessi relativamente a più ambiti (qualità, input, output, efficienza, efficacia, etc.); le modalità di definizione di tali indicatori sono conformi a quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione.

Per quanto concerne il Budget direzionale per l'anno 2016, si segnala che lo stesso, sottoposto - con nota del Presidente dell'Ente, prot. gen. n. 4112 del 30/3/2016 - al sottoscritto in bozza per la redazione dei parametri per la valutazione ex art. 8, comma 4 DPR 254/05 nonché per la redazione degli indicatori di cui all'art. 35, comma 3 del medesimo

DPR, risulterebbe non approvato secondo quanto segnalato al sottoscritto dal Segretario Generale con Nota del 16/06/2016 prot. Gen. n. 8055.

3.3 Il piano della performance

Il Piano della performance 2016-2018, approvato in data 25/01/2016 dalla Giunta Camerale con delibera n. 5, è stato pubblicato sul sito internet dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il Piano contiene correttamente i principali obiettivi, gli indicatori, i risultati attesi e le relative risorse dedicate dalla C.C.I.A.A. di Benevento; sono, inoltre, presenti una serie di informazioni sull'Ente quali: la presentazione del piano e l'indice; il quadro sintetico "l'amministrazione in cifre"; il mandato istituzionale e la missione dell'ente; l'albero della performance, le analisi di contesto interno e esterno; la descrizione del cascading da obiettivi strategici a operativi; le fasi, i soggetti e i tempi di redazione del Piano; il processo che garantisce la coerenza con la programmazione economico finanziaria e di bilancio; le azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance. Il documento, in tal modo, risulta comprensibile ed esaustivo per un qualsiasi lettore.

La predisposizione del Piano è avvenuta in base ai principi generali previsti dal D. Lgs. 150/2009 nonché alle Linee Guida di Unioncamere ed è strettamente correlata con il Sistema di misurazione e valutazione della performance e con il Piano triennale della trasparenza.

3.4 Monitoraggio e reporting in itinere

Il processo di monitoraggio prevede rilevazioni a cadenze periodiche (quadrimestrali) le quali vengono comunicate, attraverso dei report intermedi di monitoraggio, al vertice politico amministrativo, al Collegio dei Revisori dei Conti, nonché all'Organismo Indipendente di Valutazione – in tempo e nelle modalità utili per adottare delle tempestive decisioni.

Per la redazione di tali report si utilizzano le informazioni veicolate attraverso i vari sistemi presenti nella Camera di commercio e gestite, elaborate ed aggregate dal controllo di gestione.

3.5 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Si valuta se l'assegnazione della responsabilità della rilevazione dei dati e lo svolgimento del processo di misurazione (fasi e tempi) avviene in coerenza con quanto definito dall'Ente nel Sistema di misurazione e valutazione.

Si verifica se la misurazione della performance organizzativa riguarda i diversi ambiti di misurazione della performance definiti nel Sistema di misurazione e valutazione.

Si valuta se la Camera di Commercio procede alla rilevazione degli scostamenti dei risultati registrati rispetto a quanto pianificato e programmato e se sono esplicitate le cause degli scostamenti e, rispetto a queste, se si individuano degli interventi correttivi.

Si procede alla verifica di un eventuale coinvolgimento della dirigenza, delle posizioni organizzative e degli altri livelli organizzativi affinché i risultati del processo di misurazione della performance organizzativa si traducano realmente in informazioni utili per la valutazione finale della performance.

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

Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è strettamente correlato con la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, in quanto la valutazione delle persone che, a vario titolo, operano nella Camera di Commercio, è ovviamente ancorata ai risultati raggiunti complessivamente dall'organizzazione.

I soggetti coinvolti dal processo di valutazione sono:

- la dirigenza, che è valutata sulla base di specifici criteri di valutazione definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le Posizioni Organizzative, anche esse valutate sulla base di specifici criteri, in linea con quanto definito dalla norma, e definiti nel Sistema di misurazione e valutazione dell'Ente.

La valutazione del personale non dirigente è, invece, secondo quanto stabilito nel Sistema di misurazione e valutazione, responsabilità del dirigente di riferimento delle singole unità organizzative, sotto la supervisione ed il coordinamento del Segretario Generale.

Complessivamente, dunque, i tempi, le modalità e la responsabilità di misurazione e valutazione delle performance individuale descritti nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance appaiono coerenti con le esigenze di valutazione e correttamente attuate.

La valutazione del Segretario generale viene effettuata da parte della Giunta, sulla base degli elementi di giudizio forniti dall'Organismo di Valutazione e, in assenza di fattori ostativi, le retribuzioni di risultato vengono autorizzate dalla Giunta a seguito dell'accertamento del conseguimento degli obiettivi. Per l'anno 2016 il sottoscritto O.I.V., non risultando approvato il Budget direzionale, non ha ancora predisposto la valutazione della dirigenza.

I risultati del processo di misurazione e valutazione della performance individuale sono comunicati agli interessati al fine di orientarli verso sviluppi futuri e sulla base di essi si costruiscono percorsi di formazione e di sviluppo professionale, allo scopo di sviluppare le professionalità individuali.

3.7 Rendicontazione interna ed esterna

La fase di rendicontazione riguarda le attività realizzate dalla Camera di Commercio di Benevento per comunicare ai propri interlocutori (interni ed esterni) i risultati della performance. In tale ottica, i destinatari dei processi di rendicontazione sono, quindi:

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

con flussi informativi, stili e strumenti di comunicazione differenziati in funzione dello specifico target e delle relative esigenze informative.

Una funzione strategica viene svolta, ai fini della rendicontazione, dal controllo di gestione che fornisce i dati relativi allo stato di attuazione dei programmi per quanto riguarda, ad esempio, la spesa effettiva dell'Ente, rispetto alla quale si rileva se quanto preventivato è stato effettivamente speso, oppure se le risorse umane impiegate coincidono con quelle previste; etc.

Complessivamente il Sistema di Reporting interno ed esterno è effettivamente utile ai decisori e amministratori per avviare il nuovo ciclo di pianificazione e programmazione e, quindi, funzionale alla redazione dei relativi documenti di pianificazione, programmazione e rendicontazione. Inoltre, fornisce un utile supporto alla complessa attività che l'OIV svolge all'interno della Camera di commercio.

3.8 La Relazione sulla performance

Strumento principale per la rendicontazione esterna è la Relazione sulla performance la quale evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed agli impegni assunti dalla Camera in sede di Piano della Performance. In tale logica, tale relazione rappresenta lo strumento principale a disposizione degli stakeholder per esercitare una funzione di controllo in merito all'azione dell'Ente.

La Relazione fornisce informazioni sintetiche e soddisfa le esigenze di lettura e comprensibilità da parte degli stakeholder; esplicita i risultati organizzativi raggiunti rispetto alle varie aree strategiche, evidenziando i risultati in termini di obiettivi strategici, obiettivi e piani operativi, come definiti nel Piano della performance.

Tale Relazione viene predisposta dall'Ente nel rispetto dei termini imposti dal "Ciclo della performance", ossia entro il 30/6 dell'anno successivo a quello di riferimento; pertanto, la Relazione relativa al ciclo della performance 2016 dovrà essere approvata e validata dal sottoscritto O.I.V. entro il prossimo 15/9.

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

Il sottoscritto Organismo Indipendente di Valutazione, in conclusione, esprime una valutazione positiva dell'impianto del sistema dei controlli, adeguato alle esigenze di funzionalità e di utilità della Camera di Commercio, oltre che rispondente a quanto previsto dalla normativa.

Più in generale, per quanto riguarda le modalità di funzionamento del ciclo della performance, il sottoscritto Organo esprime un giudizio positivo per ciò che concerne, all'attualità, la corretta implementazione del ciclo di gestione della performance per il 2016.

Benevento, 2/5/2017

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dr. Roberto De Falco

Handwritten signature of Roberto De Falco in black ink.