



## **ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

### **Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – Anno 2021**

30 Aprile 2022

## Indice

<b>1. PRESENTAZIONE</b> .....	pag. 3
<b>2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE</b> .....	pag. 4
<b>2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b> .....	pag. 5
2.1.1 <i>Definizione di obiettivi, indicatori e target</i> .....	pag. 6
2.1.2 <i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa</i> .....	pag. 7
<b>2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE</b> .....	pag. 8
2.2.1 <i>Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target</i> .....	pag. 8
2.2.2 <i>Misurazione e valutazione della performance individuale</i> .....	pag. 9
<b>2.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE</b> .....	pag. 9
<b>2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO</b> .....	pag. 10
<b>3. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA</b> .....	pag. 10
<b>4. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI</b> .....	pag. 11
<b>5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ</b> .....	pag. 12
<b>6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER</b> .....	pag. 12
<b>7. MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV</b> .....	pag. 12
<b>8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA</b> .....	pag. 13

## 1. PRESENTAZIONE

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è il documento con cui l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) - nominato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 43 del 29.7.2020 - intende fornire alla Camera di Commercio di Pavia un quadro complessivo sullo stato dei controlli in essere verificando, in particolare, la fase del ciclo evolutivo nella quale si trova il sistema di gestione della performance al fine di evidenziare, da un lato, i punti di forza da presidiare e, dall'altro, gli eventuali punti di debolezza su cui intervenire per un possibile miglioramento.

Essa rappresenta un momento di verifica della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni emanate da CIVIT/ANAC e dal Dipartimento della funzione pubblica, anche in virtù del ruolo di controllo relativamente alla conformità, appropriatezza ed effettività del ciclo della performance attribuito all'O.I.V. (art. 14 c. 4 lett. a) e g), D. Lgs. 150/2009. Nelle Camere di Commercio a tali disposizioni generali si affiancano le specifiche previsioni di Unioncamere, contenute nelle linee guida pubblicate nella sezione "Performance e Accountability" del sito istituzionale [www.unioncamere.gov.it](http://www.unioncamere.gov.it).

La Relazione è trasmessa al Commissario Straordinario dell'Ente e al Segretario Generale, altresì Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, e viene pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, alla sotto-sezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione".

In premessa si evidenzia il contesto in cui l'Ente ha operato nel 2021, ancora caratterizzato sia dalle problematiche e dalle criticità connesse alle misure restrittive per il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 – con il conseguente impatto socio-economico nazionale, europeo e internazionale delle stesse e le relative politiche pubbliche di sostegno all'economia e alla società - sia dalle incertezze derivanti dal contesto normativo di riferimento e strettamente collegate al percorso di riforma del Sistema Camerale.

Su quest'ultimo aspetto va, infatti, ricordato che Il Decreto Legge 14.8.2020 n. 104 – convertito dalla Legge n. 126 del 13.10.2020 – all'art. 61, intitolato "Semplificazioni dei procedimenti di accorpamento delle Camere di Commercio", con riferimento ai processi di accorpamento - tra i quali rientra quello in corso tra le Camere di Cremona, Mantova e Pavia - ha previsto la decadenza degli organi «politici» delle Camere che non avessero ancora concluso tali processi e la nomina di un Commissario Straordinario da parte del Ministro dello Sviluppo Economico. Pertanto gli organi camerali pavesi sono decaduti a far tempo dal 13.9.2020 e, con Decreto del

27.11.2020, è stato nominato il Commissario, che ha assunto le relative funzioni il 9.12.2020.

## **2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Nel corso del 2021, la Camera di Commercio di Pavia ha applicato il vigente “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance” (di seguito SMVP) approvato con deliberazione della Giunta n. 26 del 27.2.2018.

Il SMVP costituisce uno strumento necessario per la verifica del raggiungimento degli standard qualitativi ed economici dei servizi offerti dalla Camera, in particolare per accrescere il livello di soddisfazione degli stakeholder interni ed esterni. La sua corretta impostazione è condizione indispensabile affinché l’architettura complessiva del sistema consenta all’Ente di misurare e valutare la performance organizzativa e individuale lungo tutto il ciclo della performance.

Nel SMVP il collegamento tra strategia e operatività viene sintetizzato nell’Albero della Performance, che evidenzia i legami tra mandato istituzionale, obiettivi strategici e piani operativi dell’Ente.

L’Albero ha origine dalla Mappa Strategica dell’Ente, che riporta gli obiettivi strategici e le priorità definite dal Consiglio camerale nel Programma pluriennale e nella Relazione Previsionale e programmatica annuale che aggiorna annualmente le previsioni pluriennali (artt. 4 e 5 DPR 254/2005). La mappa offre un quadro organico della strategia di riferimento e una rappresentazione sintetica della direzione che l’Ente intende perseguire nell’ambito delle prospettive attraverso le quali si sviluppa la sua attività: Sviluppo Economico Territoriale, Processi interni, Apprendimento e Crescita, Economico-Finanziaria.

Dagli obiettivi strategici identificati nella Mappa Strategica discendono a cascata gli obiettivi operativi, che riguardano le attività, le azioni, e gli interventi assegnati alle Aree Organizzative, individuati come funzionali e diretti alla realizzazione dei risultati strategici.

Le relazioni causa-effetto tra gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi sono valorizzate attraverso indicatori chiave (KPI) che rendono misurabili i processi di creazione del valore da sviluppare per perseguire il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, sia strategici che operativi, è resa possibile da specifici indicatori di performance in relazione ai quali viene definito un target di riferimento tenendo conto anche dei risultati conseguiti negli anni precedenti.

La declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi riporta le politiche dell’Ente al livello delle Aree organizzative come identificate nell’organigramma dell’Ente che comprendono

le Funzioni istituzionali previste dall'art. 8 del DPR 254/2005.

Ad ogni obiettivo, sia strategico che operativo, sono associati uno o più indicatori finalizzati alla misurazione del grado di raggiungimento dello stesso, ed i relativi valori target di risultato atteso. Tali schede sono riportate nel Piano della performance. Gli obiettivi strategici ed i piani di azione ad essi correlati - obiettivi operativi - sono definiti dalla Giunta camerale con l'assistenza del Segretario Generale e dei Dirigenti, a seguito di un processo di coinvolgimento diretto dei responsabili di posizione organizzativa.

Il SMVP è conforme ai vigenti riferimenti normativi principalmente rappresentati dalle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009, così come modificate dal D.Lgs. n. 74/2017 – e coordinate con il DPR 254/2005, la Legge 580/1993, come modificata dal D.Lgs. 23/2010 e il D.Lgs. n. 219/2016, normativa di diretto riferimento delle Camere di Commercio - e dalle Linee Guida 2018 di Unioncamere, predisposte con la collaborazione del Dipartimento della Funzione Pubblica e che sostituiscono le Delibere CIVIT/ANAC nn. 89/2010, 104/2010, 114/2010 e 1/2012. Il Sistema è, inoltre, coerente con le caratteristiche organizzative della Camera e con le esigenze informative e conoscitive che guidano i suoi processi decisionali nonché con i sistemi volti al miglioramento continuo della performance e all'efficienza della gestione.

Il SMVP è oggetto di revisione periodica e di sviluppo, come previsto dall'art. 3 c. 1 del D.Lgs. 150/2009, in modo tale da garantire nel tempo un adeguato livello di funzionalità.

## **2.1 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

La performance organizzativa viene misurata e valutata a vari livelli dell'organizzazione individuando:

- *Performance di Ente*, che riguarda la realizzazione degli obiettivi strategici e operativi complessivi della Camera, nel quadro della sua *mission* e degli ambiti istituzionali di intervento;
- *Performance di ambito organizzativo*, che riguarda il contributo che ciascun ambito di responsabilità all'interno della Camera (Servizi e Uffici) apporta alla performance complessiva dell'Ente.

La performance è misurata come rapporto tra il risultato conseguito e il target atteso ed è espressa in percentuale.

Il processo di valutazione e misurazione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- 1) approvazione del Piano della Performance e individuazione degli indicatori di misurazione

- della performance organizzativa;
- 2) monitoraggio degli obiettivi del Piano della Performance;
  - 3) verifica intermedia ed eventuale rimodulazione;
  - 4) verifica del raggiungimento degli obiettivi a fine anno per l'erogazione del trattamento economico correlato.

### **2.1.1. Definizione di obiettivi, indicatori e target**

Anche per il 2021 la Camera, per descrivere e poi misurare la propria performance, ha optato per la rappresentazione secondo la metodologia della Balanced Scorecard, che definisce obiettivi misurabili su quattro prospettive:

- **Sostenere la competitività del sistema imprenditoriale** (che comprende gli obiettivi: consolidamento e miglioramento del processo di internazionalizzazione delle imprese; accrescimento delle competenze digitali e innovative delle imprese; sviluppo del capitale umano e della cultura d'impresa; promozione del turismo, della cultura, delle eccellenze territoriali, delle filiere produttive e del MKT; semplificazione del rapporto tra imprese e PA e promozione dell'e-government; agevolare la qualità delle relazioni sul mercato);
- **Processi interni** con l'obiettivo di migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi per la semplificazione del rapporto con gli utenti dei servizi;
- **Crescita e apprendimento** con l'obiettivo di promuovere il processo di riqualificazione delle competenze e professionalità interne, anche attraverso adeguati percorsi formativi;
- **Economico Finanziaria** con l'obiettivo di un uso ottimale delle risorse economiche e di valorizzazione del patrimonio.

Per ciascuna prospettiva sono stati definiti obiettivi strategici e operativi corredati da uno o più indicatori significativi. In particolare sono stati definiti 24 obiettivi strategici, assegnati a seconda dell'ambito di competenza al Segretario Generale – unico dirigente dell'Ente - e alle aree dirigenziali rette ad interim.

Si ritiene che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance a livello organizzativo, adottato e utilizzato dalla Camera, sia conforme ai criteri minimi enunciati dalle Linee Guida Unioncamere-Funzione Pubblica. Gli obiettivi sono definiti in modo chiaro, come altrettanto chiara è la specificazione del loro legame con indicatori e target. La rilevazione della performance raggiunta avviene secondo la frequenza e con le modalità stabilite per il monitoraggio, mediante apposito cruscotto degli indicatori.

Per quanto concerne il grado di coerenza degli obiettivi formulati nel Piano della Performance a livello di Ente rispetto ai requisiti metodologici di cui all'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, si rileva che la performance organizzativa è espressa in obiettivi strategici, coerenti con i documenti di pianificazione e programmazione, resi misurabili da un sistema di indicatori (KPI) chiari e specifici.

### **2.1.2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa**

L'Ente ha provveduto, per l'anno 2021, alla misurazione e valutazione della propria performance predisponendo un cruscotto di indicatori che consente di evidenziare il valore target, il valore a consuntivo e la percentuale di realizzazione degli indicatori utilizzati per misurare il grado di attuazione di ogni obiettivo strategico ed operativo.

In seguito alle analisi svolte in occasione del monitoraggio semestrale (al 30.6.2021) non sono state evidenziate particolari criticità e l'aggiornamento del Piano è stato approvato con provvedimento del Commissario Straordinario n. 49 del 18.10.2021.

In seguito alle analisi svolte, la qualità dei dati utilizzati per la misurazione può essere considerata precisa e attendibile. I risultati a consuntivo saranno oggetto di analisi in funzione della validazione della Relazione sulla Performance 2021. Nel complesso l'indicata modalità di misurazione della performance organizzativa può considerarsi adeguata a soddisfare i bisogni informativi sulla base di quanto previsto dal SMVP. Risulta, in particolare, chiara la definizione e l'assegnazione degli obiettivi rispetto ai diversi livelli organizzativi ed è altrettanto chiaramente illustrata la metodologia utilizzata nel Piano e nel SMVP. La tecnica del "cascading" consente di tradurre la "vision" camerale in obiettivi strategici, attribuiti alle aree dirigenziali, e questi ultimi in obiettivi operativi, attribuiti ai singoli Servizi/Uffici.

## **2.2 - PERFORMANCE INDIVIDUALE**

La performance individuale viene valutata per il Segretario Generale, i Dirigenti, i titolari di Posizione Organizzativa e i dipendenti.

La misurazione e la valutazione della performance del personale è collegata:

- 1) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- 2) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'Unità organizzativa di appartenenza;
- 3) alle competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi;

mentre per Dirigenti e Personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia è collegata:

- 1) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- 2) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- 3) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
- 4) alle competenze professionali e manageriali dimostrate
- 5) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Il processo di misurazione e valutazione individuale prevede un'articolazione in tre fasi principali: assegnazione degli obiettivi a inizio anno; monitoraggio delle performance; valutazione degli obiettivi a fine anno e comunicazione dei risultati.

#### **2.2.1. - Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target**

Come precedentemente indicato gli obiettivi strategici, mediante un processo a cascata, sono tradotti in obiettivi operativi attribuiti alle aree dirigenziali attraverso il Piano della performance. E' poi il Segretario Generale, nella sua autonomia gestionale, ad assegnare alle Posizioni Organizzative e a tutto il personale il compito di raggiungere specifici obiettivi contribuendo in tal modo, più in generale, al perseguimento della performance dell'intero Ente. Nel Piano della performance gli indicatori risultano generalmente adeguatamente definiti ed i target chiaramente individuati.

#### **2.2.2. - Misurazione e valutazione della performance individuale**

Nel corso dell'anno il Segretario Generale e i responsabili di Posizione Organizzativa svolgono un'azione di monitoraggio relativamente alle prestazioni dei dipendenti; in particolare viene effettuata una verifica intermedia dello stato di avanzamento degli obiettivi. Se si rilevano criticità le stesse vengono comunicate al personale attraverso un colloquio, dove necessario, al fine di migliorare le prestazioni.

Dopo la fine dell'anno viene effettuata la valutazione individuale di tutti i collaboratori. La Giunta valuta il Segretario Generale, questi valuta le Posizioni Organizzative e, sentite le stesse, il personale. In sede di colloquio il Segretario Generale o, se delegate, le Posizioni Organizzative presentano a ogni dipendente la scheda di valutazione.

Si ritiene che l'indicata modalità di misurazione della performance individuale impostata dalla



Camera sia conforme alla *ratio* del D. Lgs. 150/2009. In particolare appaiono rispettati i principi fondamentali - ai fini dell'efficacia e dell'adeguatezza della procedura di valutazione - della condivisione e comunicazione ai diversi livelli organizzativi della suddetta metodologia nonché del legame diretto tra processo di valutazione ed erogazione del trattamento incentivante.

Si specifica, inoltre, di non aver ricevuto notizia di eventuali procedure di conciliazione attivate presso l'Ente.

### **2.3 - PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Il Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni risulta coerente con quanto disposto dal D. Lgs. 150/2009.

Sul ruolo svolto dai soggetti coinvolti si precisa che, nel 2021, il Commissario Straordinario ha provveduto all'approvazione del Piano della Performance con provvedimento n. 18 del 5.3.2021. Come già evidenziato, il monitoraggio intermedio è stato effettuato alla data del 30 giugno e l'Ente ha utilizzato i risultati per la modifica/riprogrammazione di alcuni obiettivi e/o target.

Il Commissario Straordinario ha preso visione del report di monitoraggio intermedio e delle proposte di modifica ed ha provveduto all'approvazione dell'aggiornamento del Piano, nonché all'approvazione della valutazione del Segretario Generale, su proposta dell'O.I.V., ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato a chiusura del ciclo 2020.

Sempre nel 2021 il Segretario Generale ha provveduto, in coordinamento con i responsabili di Posizione Organizzativa, alla valutazione del personale relativamente all'anno 2020. Il personale ha collaborato all'attività di rilevazione dati, rispondendo con tempestività e precisione alle richieste del controllo di gestione.

L'O.I.V. ha costantemente supportato le attività necessarie alla predisposizione dei documenti previsti dal Ciclo della Performance. Ha inoltre validato la "Relazione sulla Performance 2020" in data 5.8.2021, controllato la chiarezza e completezza delle schede di monitoraggio, garantito il proprio presidio nell'attività di valutazione della performance. Il Servizio Risorse e Patrimonio ha supportato l'O.I.V. in ciascuna delle attività richiamate.

Si giudica adeguato il grado di comunicazione e collaborazione tra i diversi soggetti coinvolti.

### **2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO ED UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SMVP**

Ai sensi dell'art. 30 del "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", approvato

originariamente con Deliberazione della Giunta Camerale n. 91 del 22 Luglio 2013 e successivamente modificato, la struttura incaricata del controllo di gestione è identificata nel Servizio Risorse e Patrimonio ed è posta alle dirette dipendenze del Segretario Generale. Tale servizio supporta il Segretario Generale, i Dirigenti e l'Organismo Indipendente di Valutazione nell'attività di valutazione e controllo strategico.

Ai fini della pianificazione 2021 e del monitoraggio delle attività al 30 giugno sono state utilizzate delle schede di rilevazione dati. Il sistema ha consentito un tempestivo monitoraggio delle performance in ottica BSC e la disponibilità di una reportistica articolata su più livelli organizzativi, Ente e Servizio/Ufficio.

L'attuazione del Ciclo della Performance si è avvalsa inoltre del supporto dell'applicativo informatico con cui l'Ente gestisce la contabilità generale ed il controllo di gestione. I dati prodotti dal sistema informativo, così come le rielaborazioni predisposte internamente dagli uffici preposti, vengono utilizzati anche ai fini del controllo strategico.

### **3. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

L'Amministrazione ha dato attuazione al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTCP) 2021-2023, approvato con determinazione del Commissario Straordinario n. 24 del 31/03/2021.

Il PTPCT evidenzia come il processo di contrasto alla corruzione coinvolga, a vari livelli, tutta l'organizzazione e l'Ente lo ha collegato al Ciclo della Performance con specifici obiettivi, come quello riferito al monitoraggio semestrale delle pubblicazioni.

L'Ente ha provveduto all'implementazione della sezione "Amministrazione trasparente" (AT) sul sito istituzionale, in base alle disposizioni del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i. nonché delle Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 1310 del 28.12.2016. Tale implementazione è avvenuta in modo coerente con la normativa citata e con il PTPCT, migliorando anche il formato dei documenti e l'aggiornamento. In attuazione dell'apposito obiettivo richiamato, sono stati svolti due report (semestrali) di monitoraggio sull'implementazione della sezione AT, per sostenere il miglioramento interno.

La Relazione anticorruzione relativa all'anno 2021 è stata compilata dal RPCT dott. Enrico Ciabatti e pubblicata sul sito camerale in data 31.01.2022.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 è stato approvato con determinazione del Commissario Straordinario n. 17 del 29.04.2022.

L'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, redatta in modo conforme ai contenuti della delibera ANAC n. 213/2020 con riferimento alla data del 30 giugno 2021, è stata effettuata dall'O.I.V. in data 25.06.2021 ed è pubblicata sul sito Amministrazione Trasparente.

#### **4. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI**

La sequenza dei diversi adempimenti inerenti la formazione del bilancio risulta coerente con il ciclo della performance e consente un'integrazione tra i medesimi cicli. In particolare sono collegate la dimensione strategica e quella operativa attraverso un processo di pianificazione che parte dalla definizione di priorità, strategie e programmi pluriennali, per concludersi con l'assegnazione a cascata a Segretario Generale, Posizioni Organizzative e a tutta la struttura, di una serie di obiettivi operativi definiti in sede di programmazione annuale e misurati attraverso indicatori e target, con l'identificazione delle risorse necessarie alla loro realizzazione tradotte nel Budget Direzionale.

Con riguardo ai sistemi di controllo interni, si evidenzia che il Codice di comportamento dei Dipendenti è stato approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 3 del 27 gennaio 2014 ed è in corso di aggiornamento alla luce di quanto indicato nella delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche".

Si ritengono adeguate le soluzioni organizzative adottate dall'Ente per garantire l'integrazione e il coordinamento tra oggetti, tempi e contenuti dei diversi processi, nonché la coerenza del Sistema di misurazione e valutazione della performance sia con il ciclo della programmazione economico-finanziaria, sia con il ciclo di bilancio e il sistema di controllo interno.

Si ritiene altresì che il Sistema sia uno strumento adeguato a supportare il processo di feed-back svolto nella seconda parte dell'esercizio in sede di aggiornamento del Preventivo e del Budget Direzionale nonché per la ridefinizione di obiettivi e target ai vari livelli di programmazione.

#### **5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ**

Con riguardo agli standard di qualità, si rileva che l'Ente camerale ha implementato il Piano della Performance inserendo specifici indicatori riguardanti l'efficacia, l'efficienza, la tempestività e l'accessibilità dei servizi prestati, ai fini di monitorare i livelli di qualità dei servizi stessi garantiti ai cittadini e agli stakeholder.

## **6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER**

Si valutano positivamente le modalità di coinvolgimento degli stakeholder istituzionali, rappresentati nella Giunta Camerale che approva la pianificazione strategica dell'Ente rispondendo, quindi, alle esigenze del tessuto economico locale.

Nel Piano Performance sono presenti obiettivi di rilevazione della soddisfazione dell'utenza rispetto ad alcuni servizi resi. La valutazione rilevata è sempre stata più che soddisfacente.

## **7. MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'O.I.V.**

La presente Relazione è stata predisposta sulla base delle indicazioni della delibera CIVIT/ANAC n. 4/2012, recante le *“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 all’integrità”*, e della successiva delibera n. 23/2013, tenendo conto anche delle successive delibere e linee guida ANAC, DFP e Unioncamere in tema di SMVP, di Piano della performance e Relazione sulla performance e di Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Nel corso dell'anno 2021 l'O.I.V. ha esaminato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 ed il Piano della Performance 2021-2023 predisposto dall'Ente, riscontrando la rispondenza a quanto previsto dalla normativa vigente.

L'efficacia del processo di monitoraggio svolto dall'O.I.V. ha beneficiato dell'intensa e proficua collaborazione con l'Ente, in particolare con il Segretario Generale e con il Responsabile del Servizio Risorse e Patrimonio, sia pure nel rispetto di principi di indipendenza e imparzialità. Il Servizio Risorse e Patrimonio ha periodicamente consegnato all'OIV tutta la documentazione necessaria a svolgere la propria attività.

L'OIV ha, quindi, effettuato il proprio monitoraggio in relazione al regolare svolgimento del ciclo della performance attraverso l'analisi e la verifica della documentazione fornitagli e la costante interlocuzione con il vertice amministrativo e dirigenziale.

## **8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA**

Tenuto conto di quanto rilevato e dettagliatamente illustrato nella presente Relazione, si ritiene che il sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni implementato dalla Camera di Commercio di Pavia sia nel suo complesso adeguato.

In ottica di miglioramento l'OIV, a seguito delle verifiche effettuate sulla documentazione

esaminata, invita l'ente ad aggiornare il proprio Codice di comportamento alla luce di quanto indicato nella delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" e ad adottare per la Relazione sulla performance una struttura ispirata alle indicazioni contenute nelle "Linee guida sulla Relazione della performance nelle Camere di commercio" emanate da Unioncamere nel maggio 2020, compatibilmente con le risorse umane disponibili.

Dr.ssa Raffaella Dall'Anese

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)