

Camera di Commercio di Toscana Nord Ovest

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2023

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
29 aprile 2024

SOMMARIO

Premessa	3
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE	4
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	7
3. ANALISI DEI DOCUMENTI.....	9
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	10

ALLEGATO TOOL DI AUTOVALUTAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE 2023

Premessa

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rappresenta il momento finale dell'attività di monitoraggio che l'OIV realizza durante l'anno. Tale attività è volta a verificare il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni e del Ciclo di gestione della performance e ad individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare verso il miglioramento continuo dello stesso: è il momento conclusivo e, forse, più rilevante del monitoraggio mediante cui l'OIV adempie al proprio ruolo di garante della correttezza ed efficacia dei processi di misurazione e valutazione adottati in un ente.

In riferimento all'anno 2023, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto tecnico del Controllo di gestione dell'Ente camerale, ha utilizzato, per la stesura della Relazione, il tool che Unioncamere ha messo a punto nell'ambito di un progetto di sviluppo del ciclo della performance degli enti camerali e degli strumenti e adempimenti previsti per gli Organismi Indipendenti di Valutazione e pertanto ha fatto riferimento alle Linee guida in materia emanate da Unioncamere in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Tali linee guida forniscono indicazioni per valutare lo stato del Ciclo della performance, poggiando su uno schema strutturato di analisi riguardante sia le fasi del processo sia i documenti che ne originano e sono il frutto di un tavolo di lavoro con il supporto di un gruppo di OIV.

La Relazione, sintetica e schematica, è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati e informazioni raccolti attraverso di esso, integrati da commenti relativi a criticità e da suggerimenti, dove è sembrato opportuno un approfondimento.

A seguito della ridefinizione delle circoscrizioni territoriali delle Camere di Commercio, di cui al Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 16 febbraio 2018 e del conseguente accorpamento delle Camere di Pisa, Lucca e Massa Carrara, è nata il 30 giugno 2022, la Camera di Commercio della Toscana Nord-Ovest (d'ora innanzi anche TNO o Camera di Commercio) che è subentrata dal 1° luglio 2022 nella titolarità delle posizioni e dei rapporti giuridici attivi e passivi, anche processuali delle Camere accorpate.

Con Delibera n. 27 del 13 settembre 2022 la CCIAA TNO ha nominato la sottoscritta Organismo Indipendente di Valutazione della CCIAA Toscana Nord Ovest.

Nella presente Relazione che ha come focus l'anno 2023, oltre alla verifica dello stato dell'arte, sono state indicate anche azioni correttive e suggerimenti, già emersi e condivisi in corso d'anno dall'OIV.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Per la valutazione del Ciclo della Performance, l'OIV si avvale del tool di Unioncamere, grazie al quale si ha immediatamente un quadro di sintesi della situazione articolato per temi che corrispondono alle diverse fasi del ciclo e ai documenti nei quali tale processo si estrinseca.

Il tool consente una rappresentazione dello stato dell'arte dell'Ente tramite il quale si ha anche la possibilità di monitorare nel tempo l'evoluzione del sistema e confrontare la realtà dell'Ente con quella di altre Camere, considerato che il sistema restituisce anche un dato medio nazionale.

Nel complesso il Sistema della CCIAA TNO si attesta su un valore pari all'86.2%, in netto miglioramento rispetto al dato 2022 pari all'80,44% e di poco inferiore all'attuale media nazionale (calcolata sulle 18 Camere che ad oggi hanno compilato il tool anno 2023) dell' 87,3%.

	N. domande	Punteggio CCIAA TNO ANNO 2022	Punteggio CCIAA TNO ANNO 2023	Media Nazionale (18 CCIAA)
I PIANIFICAZIONE	11	 81,8%	 87,3%	89,5%
II MISURAZIONE E VALUTAZIONE	6	 71,7%	 88,3%	85,7%
III PERFORMANCE INDIVIDUALE	6	 83,3%	 83,3%	80,2%
IV RENDICONTAZIONE	6	 83,3%	 76,7%	85,9%
SMVP	11	 71,8%	 94,1%	89,0%
PIAO	9	 71,1%	 76,0%	82,8%
RELAZIONE PERFORMANCE	9	 100,0%	 97,8%	98,1%
	58	 80,4%	 86,2%	87,3%

Nota metodologica: la media nazionale è un valore in stato di avanzamento ed è rilevata al momento della compilazione della presente Relazione in relazione al numero di enti camerali (29) che hanno compilato il tool.

Gli *item* nel quale il Ciclo della Performance della Camera di Commercio è relativamente meglio posizionato sono "Misurazione e valutazione", "Performance individuale", "SMVP" e "Relazione performance" che presentano un punteggio sostanzialmente in linea/sopra la media di sistema. Viceversa, "PIAO" e "Rendicontazione" sono gli *item* che presentano il posizionamento peggiore sulla scala.

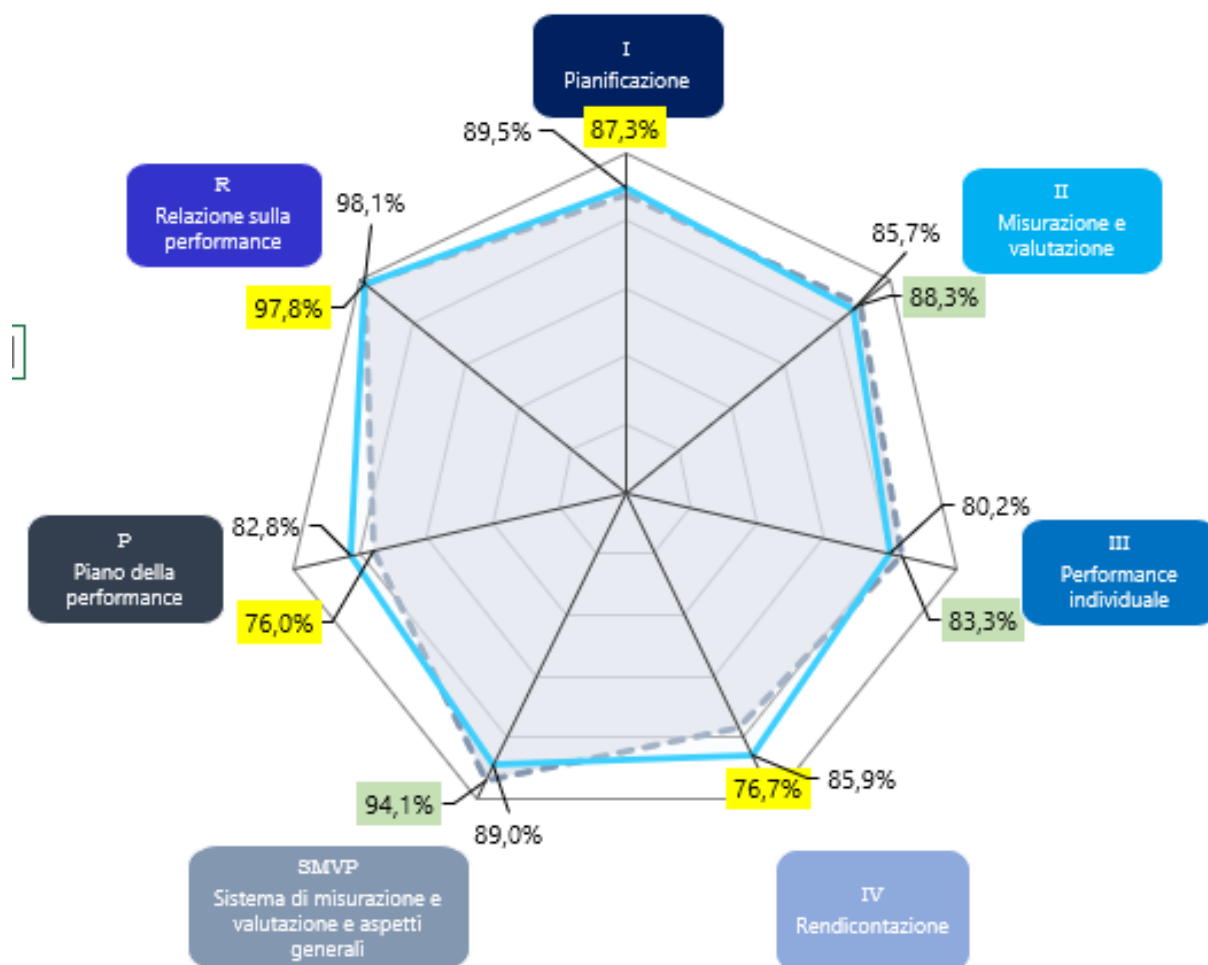
Più nello specifico:

- I. PIANIFICAZIONE → Si registra un netto miglioramento nell'analisi degli effettivi bisogni dell'utenza anche mediante l'organizzazione di incontri con gli stakeholder volti a recepire le esigenze del territorio. Inoltre, si segnala un miglioramento nella tipologia di indicatori utilizzati che sono definiti in maniera puntuale e sono generalmente di tipo quantitativo.

- II. MISURAZIONE E VALUTAZIONE → Il miglioramento è dovuto alla strutturazione di una fase di valutazione distinta, anche se strettamente collegata, a quella di misurazione, che consente di esprimere un giudizio qualitativo e sintetico a partire dai risultati della performance misurati.
- III. PERFORMANCE INDIVIDUALE → L'Ente mantiene l'ottimo risultato del 2022 facendo registrare una performance superiore alla media di sistema.
- IV. RENDICONTAZIONE → Questo item presenta delle criticità in relazione alla tempestività ed efficacia dell'Ente nella gestione delle rilevazioni di sistema, dovute essenzialmente alla necessità di perfezionare la propria organizzazione nel corso del primo anno di vita. Al fine di migliorare tale criticità, l'Ente già nel 2024 ha assegnato trasversalmente a tutte le unità organizzative l'obiettivo del rispetto della tempistica nelle rilevazioni di sistema.
- V. SMVP → nel corso del 2023 è stato approvato il nuovo SMVP che rispetta pienamente le linee del Dipartimento della Funzione Pubblica e di Unioncamere. In particolare si segnala il miglioramento nel rispetto dei tempi di aggiornamento del SMVP, il pieno coinvolgimento dell'OIV all'interno del ciclo della performance con funzioni di stimolo attraverso raccomandazioni e suggerimenti, la mancanza di segnalazioni di criticità da parte dell'OIV. Infine è stato sviluppato il sistema di valutazione partecipativa nel ciclo mediante il coinvolgimento degli stakeholder sia in fase di pianificazione che in quella di valutazione della performance attraverso i numerosi indicatori di customer presenti sulle iniziative camerali.
- VI. PIAO → questo item presenta una criticità in relazione all'"indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi" e due punti da attenzionare in merito alla "sintesi del documento e dei relativi allegati" e agli "elementi informativi relativi agli indicatori".
- VII. RELAZIONE PERFORMANCE → l'Ente mantiene l'ottima performance del 2022 presentando un lievissimo peggioramento dovuto al ritardo di 15 gg nella validazione della Relazione performance 2022.

In definitiva questo OIV, apprezza l'evoluzione dell'Ente e ritiene di esprimere, nel complesso, un giudizio molto positivo.

TOOL DI AUTOVALUTAZIONE CCIAA TNO anno 2023



2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Secondo una metodologia ormai consolidata, ciascuna fase prevista dal ciclo della performance si sviluppa in un arco temporale ben definito, come descritto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato.

Riguardo la fase di PIANIFICAZIONE e il ruolo svolto in essa dai soggetti coinvolti, nel 2023 la Giunta camerale, organo di indirizzo politico-amministrativo, ha provveduto nei tempi previsti dalle norme, all'approvazione del Piano della Performance e del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ha preso visione del report di monitoraggio intermedio utilizzando i risultati per la riprogrammazione delle progettualità in sede di aggiornamento del preventivo e ha approvato la valutazione del Segretario generale e della dirigenza su proposta dell'OIV.

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

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi rispetto ai diversi livelli organizzativi è chiara, ed altrettanto chiaramente è illustrata la metodologia nel SMVP.

Attraverso la tecnica del cascading la vision camerale si è tradotta in obiettivi strategici (assegnati ai dirigenti), che si declinano, poi, in obiettivi operativi attribuiti ai singoli Servizi/Uffici.

Per la MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE dei risultati la Camera si è avvalsa dell'infrastruttura di supporto del processo, "Integra", messa a disposizione da Unioncamere, che 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.

E' stato inoltre utilizzato l'applicativo informatico con cui l'Ente gestisce la contabilità generale (CON2).

Nel corso dell'anno sono stati svolti due monitoraggi intermedi sullo stato di avanzamento degli obiettivi 2023 e la verifica finale dei risultati conseguiti sugli obiettivi 2022. Il personale ha collaborato all'attività di rilevazione dati, rispondendo con tempestività e precisione alle richieste del controllo di gestione.

Alla conclusione del ciclo 2022 è stata, poi, effettuata la valutazione individuale di tutti i dipendenti. La Giunta, su proposta dell'OIV, ha valutato il Segretario Generale e, su proposta di quest'ultimo ha valutato i dirigenti. Il SG e i dirigenti hanno valutato le Elevate Qualificazioni e il personale della propria area mediante le schede di valutazione.

L'OIV ha costantemente supportato le attività necessarie alla predisposizione dei documenti previsti dal ciclo della performance, ha inoltre controllato la chiarezza e completezza delle schede di monitoraggio e garantito il proprio supporto all'attività di valutazione della performance.

La modalità di GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE impostata dalla Camera TNO è conforme alla ratio del D. Lgs. 150/2009.

La performance individuale è collegata ai risultati delle prestazioni, intesi come risultati che le persone conseguono lavorando nell'ambito delle attività operative, in relazione agli obiettivi definiti con il Piano della Performance a inizio anno, nonché alle capacità professionali, intese come insieme di conoscenze, competenze, atteggiamenti, attitudini e qualità professionali che le persone mettono in gioco nello svolgimento delle loro attività.

La componente 'risultati' è collegata alla posizione ricoperta nell'Ente: per i dipendenti con inquadramenti professionali più elevate essa assume maggiore rilievo.

Per quanto riguarda la RENDICONTAZIONE, è una fase che coinvolge la Camera ai diversi livelli (amministrativo, organizzativo) e l'Organismo Indipendente di Valutazione. La sequenza dei vari adempimenti risulta coerente con il ciclo della performance e consente un'integrazione tra quest'ultimo e il ciclo di bilancio, in particolare esiste una corrispondenza tra i contenuti della Relazione performance e i contenuti del Rapporto sui risultati.

Di seguito si riportano i risultati del tool 2023 e si evidenziano i punti di forza e di debolezza emersi:

Punti di forza 		Punti di debolezza 
Pianificazione	• Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti" • Elementi di cui si tiene conto in sede di Pianificazione • Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio • Misurabilità degli obiettivi • Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.) • Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione • Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target • Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)	

Misurazione e valutazione	• Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure • Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno • Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione • Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa • Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP
Performance individuale	• Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale • Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli • Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire • Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione
Rendicontazione	• Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder • Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance • Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Nel 2023 la Camera di commercio TNO ha approvato il nuovo SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP) adottato con delibera n. 110 del 27 giugno. Il SMVP distingue due tipologie di performance:

- Performance organizzativa, che esprime il contributo in termini di risultato che l'intera organizzazione consegue ai fini del raggiungimento degli obiettivi;
- Performance individuale, che esprime il contributo fornito dal singolo dipendente.

La performance organizzativa è articolata su due livelli (la performance complessiva dell'Ente e la performance delle singole unità organizzative) ed è calcolata come media ponderata del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici ed operativi afferenti ad un'Area dirigenziale e/o un servizio e/o ufficio.

La performance individuale esprime la valutazione dei comportamenti e competenze dimostrate dal dipendente nel corso dell'anno mediante l'attribuzione di un punteggio su specifici parametri differenziati per ciascuna area professionale di appartenenza. La valutazione di competenza dei dirigenti, presuppone la diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore e prevede, pertanto, il coinvolgimento nel processo valutativo delle persone gerarchicamente sovraordinate.

L'OIV ha effettuato un monitoraggio lungo tutto il ciclo della performance svoltosi nel 2023, attraverso confronti periodici con il Segretario generale e la dirigenza, acquisizione e vaglio di documentazione, analisi e commento dei dati relativi al monitoraggio degli obiettivi di performance. Il SMVP adottato appare coerente con la normativa vigente e con le linee guida del DFP e di Unioncamere, descrive con chiarezza le fasi del ciclo e i ruoli attribuiti ai soggetti coinvolti, declina correttamente gli obiettivi strategici ed operativi che 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 frequenza e modalità prestabilite e sono descritte correttamente le procedure di conciliazione previste a garanzia dei valutati.

Il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE utilizza la metodologia della Balanced Scorecard, che definisce obiettivi misurabili su molteplici prospettive di performance (efficienza, efficacia, customer satisfaction, modernizzazione, qualità erogata e percepita, impatto in termini di valore pubblico prodotto dall'Ente, ecc...) e colloca l'utente al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza e accountability). Il focus dell'azione camerale si esplicita mediante il perseguimento di 16 obiettivi strategici tesi a: supportare e stimolare la competitività e lo sviluppo delle imprese del territorio; sostenere l'internazionalizzazione del sistema produttivo; supportare l'orientamento e l'alternanza scuola-

lavoro; migliorare la qualità dei servizi anagrafici; semplificare il rapporto e la comunicazione con gli utenti dei servizi; migliorare la trasparenza e le azioni di prevenzione della corruzione; promuovere gli strumenti di giustizia alternativa; curare la crescita delle competenze e la valorizzazione del capitale umano, gestione ottimale delle risorse economiche.

E' stato predisposto un cruscotto di indicatori che consente di evidenziare, per ciascuno dei tre esercizi considerati nel Piano, il peso, il valore target, il valore a consuntivo. Con riguardo agli standard di qualità, nel documento sono inseriti specifici indicatori di monitoraggio riguardanti l'efficacia, l'efficienza, la tempestività e l'accessibilità dei servizi.

La Camera ha attuato le azioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza implementando la sezione "Amministrazione trasparente" sul sito istituzionale in base alle disposizioni previste dal D. Lgs. 33/2013. La realizzazione di quanto programmato è avvenuta in modo coerente con la cronologia riportata nel PIAO.

La RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023 è in corso di predisposizione, sulla base dei risultati raccolti a consuntivo per il 2023 e si prevede sarà portata all'attenzione della Giunta nel prossimo mese di giugno. Successivamente, il contenuto sarà oggetto di analisi da parte dell'OIV ai fini della validazione.

Di seguito si riportano i principali punti di forza e le aree di miglioramento suggerite in funzione dei risultati dell'analisi condotta.

Punti di forza •		Punti di debolezza •	
SMVP		• Rispetto dei tempi di aggiornamento • Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance • Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa • Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori • Pesi assunti dalle diverse componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti) • Scale di valutazione dei comportamenti • Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP • Ruolo dell'OIV nel Ciclo della Performance • Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV • Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance	

PIAO	• Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione • Indicazione degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 inseriti • Previsto un collegamento tra diversi ambiti/temi • Creato un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO • Fruibilità del documento • Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	• Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi • Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione • Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione • Correttezza esposizione dell'analisi del contesto • Sintesi dei risultati raggiunti • Rendicontazione degli obiettivi strategici • Rendicontazione degli obiettivi operativi • Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione • Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi • Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi condotta riguardo i punti di forza e le aree di miglioramento sopra individuate e nel rispetto del principio di miglioramento continuo, funzionale a garantire l'evoluzione nel tempo dei livelli di performance raggiunti, si suggeriscono di seguito alcuni ambiti rispetto ai quali la Camera potrà intervenire:

- RENDICONTAZIONE → le criticità rilevate in merito alla tempestività ed efficacia dell'Ente nella gestione delle rilevazioni di sistema, potranno essere risolte grazie all'inserimento nel cruscotto degli obiettivi 2024, di uno specifico obiettivo sul rispetto della tempistica nelle rilevazioni di sistema, assegnato trasversalmente a tutte le unità organizzative.
- PIAO → analisi delle criticità rilevate in relazione alla "sintesi del documento e dei relativi allegati", all'"indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi" e agli "elementi informativi relativi agli indicatori" e progressiva soluzione delle stesse in sede di aggiornamento del PIAO 2024.

ALLEGATO: TOOL DI AUTOVALUTAZIONE SUL CICLO PERFORMANCE 2023

I Pianificazione	I.01 Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target	Bottom-up, gli obiettivi-indicatori-target sono frutto di proposta da parte degli uffici, in seguito recepite ed eventualmente integrate dagli organi direttivi
I Pianificazione	I.02 Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"	Si
I Pianificazione	I.03 Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.)	Analisi di contesto interno, Analisi di contesto esterno, Analisi effettiva dei bisogni dell'utenza, Coinvolgimento attivo degli stakeholder, Report del Controllo di gestione, Relazione sulla performance anno precedente
I Pianificazione	I.04 Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio	Si cerca di mantenere un equilibrio tra la continuità pluriennale degli obiettivi e il necessario grado di innovatività da apportare all'impianto programmatico per adeguarlo ai mutamenti di contesto
I Pianificazione	I.05 Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)	I target degli indicatori vengono definiti in maniera puntuale e sono generalmente di tipo quantitativo
I Pianificazione	I.06 Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.)	Stato delle risorse (input economici o fisici), Efficienza, Efficacia, Qualità erogata (rispetto di standard e valori-soglia), Qualità percepita (customer satisfaction, rivolti alla soddisfazione dell'utenza), Impatto (outcome), Booleani (si/no), Data (attività da realizzare entro un termine temporale)
I Pianificazione	I.07 Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici	Vengono associati almeno due indicatori per ogni obiettivo, ma di solito fanno riferimento alla medesima dimensione della performance (efficacia, efficienza, qualità, ecc.)
I Pianificazione	I.08 Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione	Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici è determinato dal contributo congiunto sia degli obiettivi operativi sottostanti sia degli indicatori a essi afferenti
I Pianificazione	I.09 Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)	Si procede in base a criteri definiti in modo da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati, Si tiene conto, laddove possibile e previa disponibilità dei dati, dell'andamento temporale degli ultimi anni (serie storiche), I target sono commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale (benchmark), Si tiene conto anche delle indicazioni degli stakeholder
I Pianificazione	I.10 Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)	Si
I Pianificazione	I.11 Iniziative di condivisione della pianificazione	Invio di documentazione, Incontri mirati e operativi con il personale e/o i referenti delle diverse unità organizzative

II Misurazione e valutazione	II.01 Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure	La raccolta delle misure elementari avviene in base a un flusso strutturato di rilevazione e validazione, Ci si avvale di un applicativo che consente di acquisire le misure in maniera guidata, Si fa riferimento a fonti "certificate", estraendo l'informazione dagli applicativi in maniera oggettiva e ricorrendo, laddove possibile, anche a Banche dati esterne
II Misurazione e valutazione	II.02 Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno	Viene realizzato almeno un monitoraggio intermedio (infrannuale) e le risultanze contenute nei Report - oltre a essere oggetto di confronto con i referenti interni, l'OIV e la Giunta - vengono utilizzate per intervenire su eventuali gap rilevati
II Misurazione e valutazione	II.03 Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%)	Pressochè tutti gli obiettivi e indicatori hanno un grado di raggiungimento del 100%
II Misurazione e valutazione	II.04 Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione	Si
II Misurazione e valutazione	II.05 Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa	Segretario generale, Responsabili delle unità organizzative (Dirigenti e/o P.O.), OIV, Giunta
II Misurazione e valutazione	II.06 Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP	Si

III Performance individuale	III.01 Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti)	Si, la componente risultati acquista un peso crescente per le categorie più elevate
III Performance individuale	III.02 Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli	Si
III Performance individuale	III.03 Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire	Si, vengono chiariti anche con l'ausilio di un prospetto di riepilogo nel quale sono riportati gli obiettivi sui quali insiste la performance dell'Unità organizzativa di appartenenza e, quindi, verso i quali il loro impegno deve essere orientato
III Performance individuale	III.04 Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno	Colloquio finale di valutazione complessiva rispetto alla performance finale espressa dal dipendente
III Performance individuale	III.05 Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione	Si
III Performance individuale	III.06 Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)	Per impostare interventi formativi, Per promuovere la crescita professionale del dipendente

IV Rendicontazione	IV.01 Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder	La rendicontazione è l'esito finale di un processo iterativo che coinvolge l'amministrazione ai diversi livelli (Giunta, SG, Dirigenti, P.O., Controllo di gestione) e l'OIV
IV Rendicontazione	IV.02 Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance	Si, per la predisposizione della Relazione sulla performance, si utilizzano anche dati e informazioni già riportati nel Rapporto sui risultati

IV Rendicontazione	IV.03 Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance	La Relazione viene pubblicata nella Sez. Amministrazione trasparente, Sono previsti momenti di incontro e confronto con gli stakeholder (imprese, associazioni di categoria, ecc.)
IV Rendicontazione	IV.04 Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico	Viene predisposto e viene effettivamente utilizzato e posto all'attenzione dell'organo d'indirizzo politico-amministrativo
IV Rendicontazione	IV.05 Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04)	Sì, la Relazione viene predisposta, ma oltre i termini di legge (30 aprile) e/o non è conforme a normative e Linee guida
IV Rendicontazione	IV.06 Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos)	L'ente completa le rilevazioni con ritardo, seppur contenuto (entro al massimo un mese dalle rispettive scadenze)

SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.01 Rispetto dei tempi di aggiornamento	All'avvio del nuovo ciclo di pianificazione, si è provveduto a effettuare le modifiche al SMVP ovvero a raccogliere il parere dell'OIV in merito alla sua invarianza rispetto al ciclo precedente
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.02 Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance	Sì
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.03 Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa	Sì
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.04 Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori	Sì
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.05 Pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti)	Sì
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.06 Scale di valutazione dei comportamenti	Sì
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.07 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	Sì
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.08 Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance	svolge le funzioni di compliance previste dalle norme (validazione Relazione, supervisione SMVP, colloquio individuale SG, ecc.), interviene in sede di pianificazione (funzione di stimolo attraverso raccomandazioni e suggerimenti)
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.09 Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV	No, l'OIV non ha rilevato criticità

SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.10 Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance	L'impegno e l'investimento di tempo è adeguato (il che non significa che sia ottimale, ma congruo rispetto ai vincoli complessivi dell'organico)
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.11 Valutazione partecipativa nel ciclo della performance	Sì, per la pianificazione vengono utilizzate anche le risultanze del processo di valutazione partecipativa messo in piedi dall'ente, Sì, gli esiti del processo di valutazione partecipativa incidono sulla performance organizzativa

P PIAO	P.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	è stato approvato e pubblicato entro il termine previsto (comprese le eventuali proroghe)
P PIAO	P.02 Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)	Algoritmi, Target ben specificati e distinti dagli algoritmi
P PIAO	P.03 Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi	No
P PIAO	P.04 Indicazione degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 inseriti	Obiettivi strategici (valore pubblico)*, Rischi corruttivi e trasparenza, Parità di genere, Semplificazione delle procedure, Fabbisogni del personale e formativi, Organizzazione del lavoro agile
P PIAO	P.05 Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi	Sì, i vari ambiti/temi sono pienamente e effettivamente integrati tra loro
P PIAO	P.06 Creato un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO	Sì, con il coinvolgimento di tutti i referenti/responsabili delle funzioni e l'individuazione di un pivot
P PIAO	P.07 Sintesi del documento e dei relativi allegati	Il documento consta di oltre 80 pagine, ma comunque meno di 120
P PIAO	P.08 Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)	Sono presenti meno di 40 obiettivi nel complesso, sommando quelli strategici e operativi
P PIAO	P.09 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	Sì

R Relazione sulla performance	R.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	è stata approvata, validata e pubblicata entro un mese dopo la scadenza del 30 giugno
R Relazione sulla performance	R.02 Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione	Sì
R Relazione sulla performance	R.03 Correttezza esposizione dell'analisi del contesto	Viene correttamente riferita all'esercizio oggetto di rendicontazione ed è adeguatamente tarata rispetto ai fenomeni che hanno effettivamente influenzato l'operatività dell'ente e, quindi, influito sull'eventuale raggiungimento degli obiettivi
R Relazione sulla performance	R.04 Sintesi dei risultati raggiunti	Viene efficacemente rappresentata, in maniera schematica e con il corredo di dati, una selezione dei risultati più salienti conseguiti (es.: performance di ente, performance u. organizzative, selezione indicatori più significativi)
R Relazione sulla performance	R.05 Rendicontazione degli obiettivi strategici	Sì
R Relazione sulla performance	R.06 Rendicontazione degli obiettivi operativi	Sì

R Relazione sulla performance	R.07 Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione	Si
R Relazione sulla performance	R.08 Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi	Si
R Relazione sulla performance	R.09 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	Si