



Camera di commercio di Bergamo

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2020

Aprile 2020



SOMMARIO

Premessa	2
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....	3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	5
3. ANALISI DEI DOCUMENTI	8
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO	11
ALLEGATO: TOOL DI AUTOVALUTAZIONE SUL CICLO PERFORMANCE	12



Premessa

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è stata redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), prof. Eugenio Caperchione, nominato dalla Giunta camerale con provvedimento n. 92 del 21 settembre 2020.

La Relazione intende fornire alla Camera di commercio di Bergamo 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, evidenziando da un lato i punti di forza da presidiare, dall'altro le aree su cui intervenire per un miglioramento.

La Relazione ha per oggetto il ciclo performance 2020. Nel predisporla è stato utilizzato il tool di autovalutazione sul ciclo della performance, allegato alla relazione, predisposto da Unioncamere in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica 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.

La struttura della Relazione rispecchia le sezioni del tool e presenta i dati e le informazioni in esso contenuti, integrati da commenti, approfondimenti e suggerimenti per l'ulteriore sviluppo della metodologia e degli strumenti.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

L'analisi condotta ha avuto per oggetto le diverse fasi del ciclo performance 2020 - Pianificazione, Misurazione e Valutazione, Performance individuale e Rendicontazione - e i documenti che governano e regolamentano il ciclo stesso (Sistema di misurazione e valutazione della performance) e che ne rappresentano gli output (Piano della performance; Relazione sulla performance). Per questi ultimi, in particolare, l'indagine è stata condotta in termini di completezza, coerenza, fruibilità, sintesi e presenza di talune informazioni fondamentali.

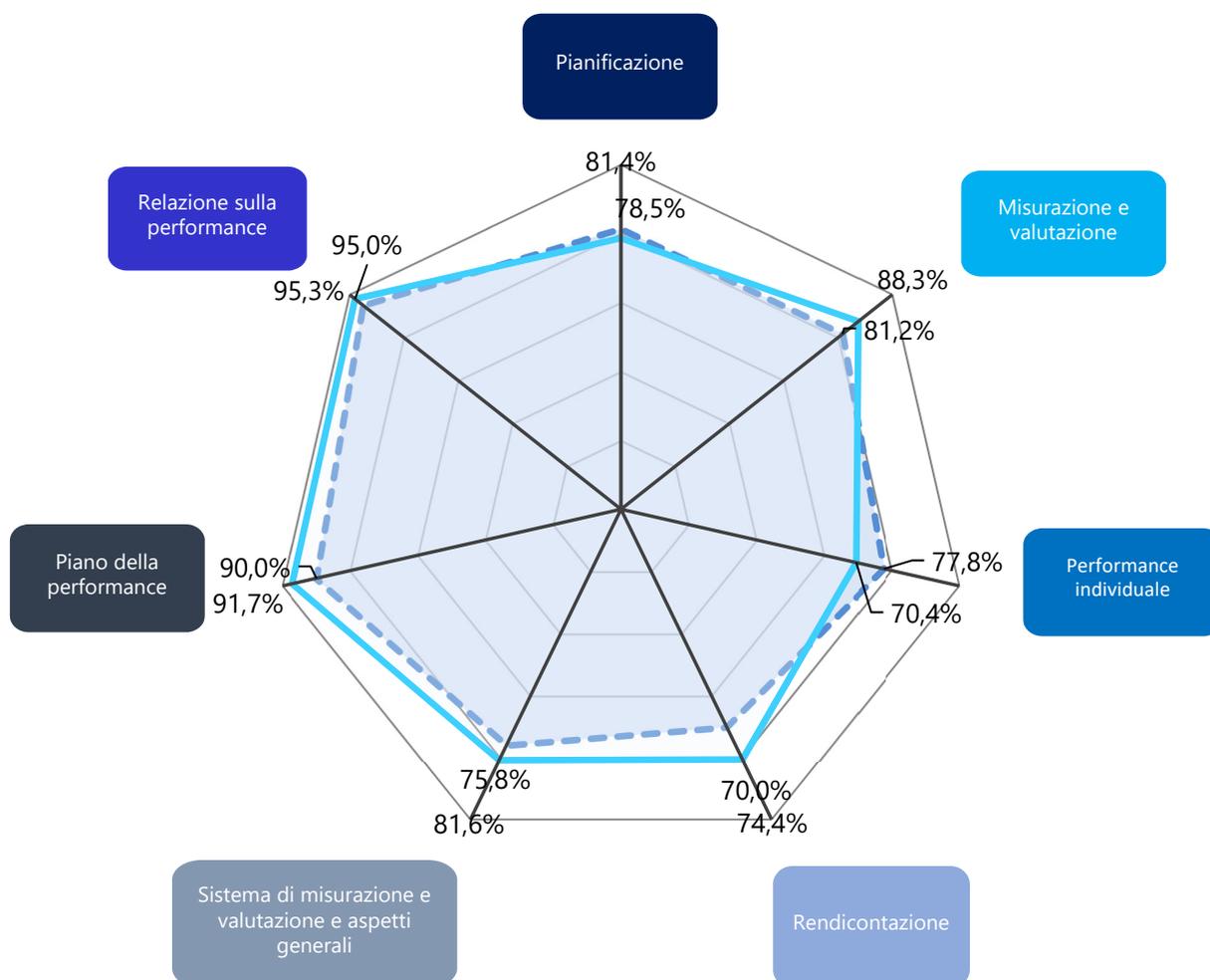
Tenuto conto di quanto complessivamente rilevato nelle molteplici componenti indagate, si ritiene che il sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni implementato dalla Camera di Commercio di Bergamo sia, nel suo complesso, adeguato e coerente con quanto disposto dal D. Lgs. 150/2009.

Il grado di *compliance* del ciclo performance, in termini di adesione e adeguamento a previsioni normative e Linee guida appare buono. Le soluzioni organizzative adottate dall'Ente appaiono adeguate a garantire l'integrazione e il coordinamento tra oggetti, tempi e contenuti dei diversi processi. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è inoltre coerente da un lato con il ciclo della programmazione economico-finanziaria, dall'altro con il ciclo di bilancio e il sistema di controllo interno.

La dimensione quantitativa dei risultati dell'applicazione del tool è riportata nella tabella e nel grafico seguenti, unitamente alla media nazionale delle Camere di commercio che alla data della presente relazione hanno utilizzato lo strumento, quale utile *benchmark* a livello di sistema.

Nel grafico, i valori relativi alla Camera di commercio di Bergamo sono tratteggiati, la media nazionale è con la linea continua.

		N. domande	Punteggio CCIAA BG	Media Nazionale
	Pianificazione	11	81,4%	78,5%
III	Misurazione e valutazione	6	88,3%	81,2%
III	Performance individuale	6	77,8%	70,4%
IV	Rendicontazione	6	70,0%	74,4%
SMVP	Sistema di Misurazione Valutazione	12	75,8%	81,6%
P	Piano della Performance	9	90,0%	91,7%
R	Relazione sulla Performance	10	95,0%	95,3%
		60	82,6%	81,9%



Si prevede di ripetere l'analisi con riferimento a ogni ciclo performance in modo tale che essa possa auspicabilmente consentire di apprezzare l'evoluzione, nel corso del tempo, del percorso di miglioramento di taluni aspetti o del consolidamento dei punti di forza, in funzione dello sviluppo del sistema dei controlli della Camera di commercio di Bergamo.

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

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 2020 l'organo di indirizzo politico-amministrativo, la Giunta camerale, ha provveduto nei tempi previsti dalla norma all'approvazione del Piano della Performance, 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, *Key Performance Indicators*) specifici e riferiti al triennio coperto dal Piano della Performance.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi rispetto ai diversi livelli organizzativi è chiara, ed altrettanto chiaramente la metodologia è illustrata nel Piano e nel Sistema della Performance. La tecnica del *cascading* ha consentito di tradurre la *vision* camerale in obiettivi strategici, attribuiti ai dirigenti, e questi ultimi in obiettivi operativi, attribuiti ai singoli Servizi/Uffici.

Per la **MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE** dei risultati la Camera si è avvalsa di una infrastruttura di supporto del processo, nel quadro degli indirizzi strategici che prevedono lo sviluppo di un approccio trasversale nell'organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Il Sistema informatizzato 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. È stato inoltre utilizzato l'applicativo informatico con cui l'Ente gestisce la contabilità generale ed il controllo di gestione.

Nel corso dell'anno il Segretario Generale e i dirigenti hanno monitorato le prestazioni dei dipendenti. In particolare è stata effettuata una verifica intermedia dello stato di avanzamento degli obiettivi. I risultati di tale verifica sono stati comunicati al personale attraverso un colloquio che, dove necessario, rappresenta uno strumento utile per migliorare le prestazioni.

A conclusione del ciclo è stata effettuata la valutazione individuale di tutti i collaboratori. La Giunta ha valutato il Segretario Generale, questi ha valutato i dirigenti, i dirigenti hanno valutato le Posizioni Organizzative, nonché le Alte professionalità e il personale della propria area. I responsabili in sede di colloquio hanno presentato a ogni dipendente la scheda di valutazione.

Il personale ha collaborato all'attività di rilevazione dati, rispondendo con tempestività e precisione alle richieste del controllo di gestione. 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.

Il monitoraggio è stato effettuato con cadenza semestrale. Con delibera di Giunta n. 74 del 27 luglio 2020 è stato effettuato il monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi strategici al 30 giugno 2020 e sono stati aggiornati i relativi indicatori. In seguito alle analisi svolte riguardo i risultati di monitoraggio degli indicatori, la qualità dei dati utilizzati per la misurazione può essere considerata precisa e attendibile.

Le modalità di **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** impostata dalla Camera di Bergamo sono conformi alla *ratio* del D. Lgs. 150/2009. In particolare appaiono rispettati i principi fondamentali, ai fini dell'efficacia e dell'adeguatezza per la stessa 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.

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 e alle capacità professionali, intese come insieme di conoscenze, competenze, atteggiamenti e attitudini, qualità professionali che le persone sono in grado di attivare operando sui processi operativi dell'Ente. La componente 'risultati' è posta in relazione alla posizione ricoperta nell'Ente: per i dipendenti con inquadramenti professionali più elevate essa assume maggiore rilievo.

I dirigenti, nella loro autonomia gestionale, hanno provveduto ad assegnare alle Posizioni organizzative, alle Alte professionalità e a tutto il personale il compito di raggiungere specifici obiettivi contribuendo in tal modo, più in generale, al perseguimento della performance dell'Ente.

Per quanto riguarda la **RENDICONTAZIONE**, questa rappresenta l'esito di un processo iterativo 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 principali punti di forza e le aree di miglioramento suggerite in funzione dei risultati dell'analisi condotta.

	Punti di forza ●	Aree di miglioramento ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none">• Modalità bottom-up di individuazione di obiettivi, indicatori, target• Continuità e innovatività obiettivi strategici nel triennio• Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici	<ul style="list-style-type: none">• Definizione di obiettivi, indicatori e target non sufficientemente 'sfidanti'• Collegamento tra i risultati degli obiettivi operativi e risultati di performance organizzativa
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none">• Pluralità dei momenti di monitoraggio e confronto in corso d'anno• Coinvolgimento del livello amministrativo e organizzativo nell'analisi della performance organizzativa	<ul style="list-style-type: none">• Risultati a consuntivo tendenti in generale al 100%• Distinzione più strutturata tra le fasi di misurazione e validazione
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none">• Specifica dei pesi delle diverse componenti della performance individuale• Assegnazione degli obiettivi individuali o di gruppo in base ai diversi livelli• Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi	<ul style="list-style-type: none">• Limitato utilizzo dei risultati della valutazione individuale per scopi diversi dal sistema premiante
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none">• Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance	<ul style="list-style-type: none">• Da predisporre il report sul controllo strategico

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Nel 2020 la Camera di commercio di Bergamo ha applicato il **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** (SMVP) adottato con delibera di Giunta il 12 gennaio 2012, così come aggiornato dai successivi provvedimenti di Giunta n. 117/2017 e 128/2019. Esso 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 in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione.

Il SMVP è coerente con le caratteristiche organizzative della Camera e con le esigenze informative e conoscitive che guidano i processi decisionali dell'Ente e i sistemi volti al miglioramento continuo della performance e all'efficienza della gestione.

Nell'architettura del SMVP, la performance organizzativa è valutata, come previsto dall'art. 8 del d.lgs. 150/2009, in funzione degli ambiti quali: grado di attuazione della strategia, portafoglio delle attività e dei servizi, stato di salute dell'Amministrazione. Essa è calcolata attraverso la media aritmetica delle performance in ciascuno dei KPI selezionati per rappresentare, in ogni ambito, la performance dell'Ente.

L'OIV ha effettuato un monitoraggio lungo tutto il ciclo della performance svoltosi nel 2020, attraverso in particolare riunioni periodiche con il vertice amministrativo e dirigenziale, acquisizione e vaglio di documentazione, analisi e commento dei dati relativi al monitoraggio del Piano della performance.

Il SMVP adottato appare a livello organizzativo conforme ai criteri minimi enunciati dalle Linee guida Unioncamere – Funzione Pubblica. Gli obiettivi sono definiti in modo chiaro, ed altrettanto chiara è la specificazione del loro legame con indicatori e target. La rilevazione della performance raggiunta avviene secondo frequenza e modalità prestabilite, mediante apposito cruscotto degli indicatori.

Il **PIANO DELLA PERFORMANCE** utilizza la metodologia della Balanced Scorecard, che definisce obiettivi misurabili su molteplici prospettive di performance (efficienza, *customer satisfaction*, modernizzazione, qualità delle relazioni con l'utenza) e colloca l'utente al centro della programmazione (*customer satisfaction*) e della rendicontazione (trasparenza e *accountability*).

Gli obiettivi sono stati coniugati con le scelte strategiche e il ruolo istituzionale della Camera, che ha focalizzato le proprie attività su alcune azioni quali il miglioramento della qualità dei servizi anagrafici, la semplificazione del rapporto con gli utenti dei servizi, la competitività delle imprese (declinata nella creazione di impresa e nello start up, nella competitività del territorio e in quella internazionale),

l'orientamento e l'alternanza scuola-lavoro, l'efficienza e la trasparenza dei processi (declinata nella gestione trasparente dei procedimenti, nella valorizzazione delle professionalità e del patrimonio, nell'uso ottimale delle risorse economiche).

Per ciascuna prospettiva sono stati definiti obiettivi strategici e operativi corredati da uno o più indicatori significativi. In particolare sono stati definiti 12 obiettivi strategici. È stato predisposto un cruscotto di indicatori che consente di evidenziare, per ciascuno dei tre esercizi considerati nel Piano, il peso, il valore storico, 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 il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-22 implementando la sezione "Amministrazione trasparente" sul sito istituzionale in base alle disposizioni previste dal D. Lgs. 33/2013. La realizzazione del Piano è avvenuta in modo coerente con la cronologia riportata nel Programma per la trasparenza. La Camera ha inoltre concluso positivamente, nel giugno 2020, il percorso per la certificazione dell'Ente secondo la norma ISO 9001:2015.

Per quanto riguarda la **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**, essa è in corso di predisposizione, sulla base dei risultati raccolti a consuntivo per il 2020, e si prevede sarà portata all'attenzione della Giunta nel prossimo mese di maggio. 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 ●	Aree di miglioramento ●
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	<ul style="list-style-type: none">• Rispetto dei tempi di aggiornamento• Monitoraggio infrannuale della performance• Differenziazione dei pesi delle diverse componenti della performance	<ul style="list-style-type: none">• Indicazione del livello di raggiungimento di obiettivi e indicatori• Definizione della metodologia della valutazione partecipativa

	Punti di forza ●	Aree di miglioramento ●
PIANO DELLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none">• Completezza degli elementi informativi relativi agli indicatori• Presenza degli obiettivi individuali dei dirigenti	<ul style="list-style-type: none">• Presenza non strutturata della dimensione di genere• Numerosità degli obiettivi
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none">• Sintesi dei risultati raggiunti• Rendicontazione degli obiettivi strategici e operativi	<ul style="list-style-type: none">• Maggiore aderenza dell'analisi del contesto alla situazione dell'Ente• Maggiore evidenziazione tra i risultati della misurazione e della valutazione

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 i seguenti ambiti rispetto ai quali la Camera potrà intervenire:

- definizione di obiettivi, indicatori e target maggiormente sfidanti e valutazione della loro numerosità in funzione della comprensibilità dei documenti di programmazione;
- introduzione del report sul controllo strategico.

Ulteriori ambiti di intervento che si ritiene opportuno segnalare sono:

- maggior coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione attraverso il collegamento tra risultati degli obiettivi operativi e risultato di performance organizzativa;
- evidenziazione, nei documenti di programmazione e di rendicontazione, della differente struttura delle fasi di misurazione e validazione e dei relativi risultati;
- approfondimento dell'utilizzo dei risultati della valutazione individuale, oltre che per il sistema premiante, anche per promuovere la crescita professionale del personale.

Si dà atto che l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione attuato in relazione al ciclo performance 2021 ha introdotto la specifica del livello di raggiungimento di obiettivi e indicatori e i riferimenti alla valutazione partecipativa.

Tool Autovalutazione Bergamo 2020

Chiuso il 29/04/2021 08:31:36 da OIV44

I Pianificazione	I.01 Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target	1	Si tratta di un processo biunivoco e iterativo, che vede un confronto bidirezionale tra i vertici e gli uffici ("ping-pong")
I Pianificazione	I.02 Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"	2	No
I Pianificazione	I.03 Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.)	3	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	4	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)	5	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.)	6	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), Booleani (si/no), Data (attività da realizzare entro un termine temporale)
I Pianificazione	I.07 Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici	7	Vengono associati almeno due indicatori per ogni obiettivo, in modo da coprire tutte le varie dimensioni della performance (efficacia, efficienza, qualità, ecc.)
I Pianificazione	I.08 Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione	8	Gli obiettivi operativi non contribuiscono in alcun modo al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici, i quali saranno poi "misurati" solo in base ai propri indicatori
I Pianificazione	I.09 Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)	9	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)	10	Si
I Pianificazione	I.11 Iniziative di condivisione della pianificazione	11	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	12	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	13	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%)	14	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	15	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	16	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	17	Si
III Performance individuale	III.01 Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti)	18	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	19	No
III Performance individuale	III.03 Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire	20	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	21	Colloquio iniziale, in occasione della consegna delle Schede individuali sulla base delle quali il personale sarà valutato, Almeno un colloquio intermedio, 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	22	Si
III Performance individuale	III.06 Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)	23	Per interventi di sviluppo e/o di aggiustamento dell'organizzazione, Per impostare interventi formativi
IV Rendicontazione	IV.01 Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder	24	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	25	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	26	La Relazione viene pubblicata nella Sez. Amministrazione trasparente, I risultati della Relazione vengono discussi con gli stakeholder interni dell'ente
IV Rendicontazione	IV.04 Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico	27	Il Report non viene predisposto
IV Rendicontazione	IV.05 Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04)	28	Si, la Relazione viene predisposta entro i termini di legge (30 aprile) e contiene tutte le informazioni previste da norme e Linee guida in materia
IV Rendicontazione	IV.06 Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos)	29	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	30	All'avvio del nuovo ciclo di pianificazione (fin dall'impostazione della RPP), 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	31	Si
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.03 Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa	32	Si
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.04 Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori	33	No
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)	34	Si
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.06 Scale di valutazione dei comportamenti	35	Si
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.07 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	36	Si

SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.08 Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance	37	interviene in sede di pianificazione (funzione di stimolo attraverso raccomandazioni e suggerimenti), è parte attiva anche nella fase di misurazione e valutazione della performance (contribuisce a valutare i singoli obiettivi, anche attraverso colloqui con Dirigenti e/o P.O.
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.09 Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV	38	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	39	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	40	Si, gli esiti del processo di valutazione partecipativa incidono sulla performance organizzativa
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.12 Lavoro agile e POLA nel ciclo della performance	41	Si, è stata inserita una sezione dedicata nel Piano della performance
P Piano della performance	P.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	42	è stato approvato e pubblicato entro il 31 gennaio
P Piano della performance	P.02 Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)	43	Fonti, Algoritmi, Ultimi dati osservati prima del periodo oggetto della pianificazione (baseline), Target ben specificati e distinti dagli algoritmi
P Piano della performance	P.03 Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi	44	Si
P Piano della performance	P.04 Presenza della dimensione di genere	45	Si
P Piano della performance	P.05 Presenza degli obiettivi individuali dei dirigenti nel documento	46	Sono riportati gli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti in un'apposita sezione del documento
P Piano della performance	P.06 Sintesi del documento e dei relativi allegati	47	Il documento ammonta complessivamente a meno di 80 pagine
P Piano della performance	P.07 Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)	48	Gli obiettivi riportati nel Piano sono oltre 60
P Piano della performance	P.08 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	49	Si
P Piano della performance	P.09 Collegamento con PTPCT	50	Si
R Relazione sulla performance	R.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	51	è stata approvata, validata e pubblicata entro il 30 giugno
R Relazione sulla performance	R.02 Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione	52	Si
R Relazione sulla performance	R.03 Correttezza esposizione dell'analisi del contesto	53	Viene riportata correttamente rispetto all'esercizio oggetto di rendicontazione, ma è eccessivamente dispersivo e riporta informazioni non essenziali (ad es. la congiuntura internazionale)
R Relazione sulla performance	R.04 Sintesi dei risultati raggiunti	54	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	55	Si
R Relazione sulla performance	R.06 Rendicontazione degli obiettivi operativi	56	Si
R Relazione sulla performance	R.07 Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione	57	Si
R Relazione sulla performance	R.08 Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi	58	Si
R Relazione sulla performance	R.09 Rendicontazione degli obiettivi individuali	59	Si
R Relazione sulla performance	R.10 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	60	Si